



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2013

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo octavo período de sesiones
Suplemento núm. 30

* Publicado nuevamente por razones técnicas el 12 de noviembre de 2013.



Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo octavo período de sesiones
Suplemento núm. 30

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2013



Naciones Unidas • Nueva York, 2013

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Glosario de términos técnicos	vi
Carta de envío	ix
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	x
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes	xi
Resumen de las consecuencias financieras para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	xii
I. Cuestiones de organización	1
A. Aceptación del estatuto	1
B. Miembros	1
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	2
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2014-2015	2
II. Presentación de informes y seguimiento	3
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo séptimo período de sesiones de interés para la Comisión	3
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	5
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	7
A. Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común	7
B. Edad obligatoria de separación del servicio	14
IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	20
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	20
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del sistema de las Naciones Unidas	21
C. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología	25

D.	Medidas especiales sobre el subsidio de educación: Bélgica y Marruecos	27
E.	Asuntos de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 35º período de sesiones	28
F.	Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en el sistema de ajuste por lugar de destino (Croacia)	32
V.	Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios de contratación local	34
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en París	34
B.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Montreal	34
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	36
VII.	Presentación por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos sobre su política de recompensas y reconocimiento	38
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2014-2015	40
II.	Respuestas a las preguntas relacionadas con el artículo 10 del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, relativo a las condiciones de servicio	42
III.	Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal, con efecto al 1 de enero de 2014	46
IV.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2013)	47
V.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en París	48
VI.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en Montreal	49
VII.	Subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad	50

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
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
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
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 también “Administración pública utilizada en la comparación” y “Principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada en la comparación	Los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se determinan con arreglo al principio Noblemaire, en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse también “Administración pública mejor remunerada” y “Principio Noblemaire”.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de un lugar de destino se basa en el índice del costo de la vida y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino de multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con una buena actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal de una organización, cualquiera que sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.
Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro general	En la administración pública utilizada en la comparación (Estados Unidos), escala de sueldos que abarca 15 categorías y se aplica a la mayoría de los funcionarios.
Diferencia por costo de la vida	Para calcular el margen entre las remuneraciones netas, se compara la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública utilizada 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	En el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Estudios entre ciudades	Estudio realizado como parte del proceso para establecer el índice de ajuste por lugar de destino que consiste en comparar el costo de la vida de un lugar de destino determinado y la ciudad de base, Nueva York, en una fecha determinada.
Gestión de la actuación profesional	Proceso de perfeccionamiento de la actuación profesional a nivel individual, de equipo, de una dependencia, de un departamento o de la organización, que la pone en contacto con los objetivos institucionales. En el sentido más alto 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 un porcentaje del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de reflejar los aumentos de la escala de sueldos de la administración pública utilizada 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, los multiplicadores del ajuste en todos los lugares de destino se reducirán consecuentemente en un 5%, en general sin pérdidas ni ganancias para el personal. Este método de aplicación, denominado “ajuste neutral”, no produce cambios en la paga líquida del personal ni ocasiona a las organizaciones gastos adicionales relacionados con los sueldos.
Índice de los ajustes por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino en los cuales, por decisión del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas basada en razones de seguridad, los familiares a cargo con derecho a acompañar al funcionario no pueden permanecer por un período de seis meses o más.
Lugares de destino del Grupo I	Países con moneda convertible donde los gastos fuera de la zona declarados por los funcionarios representen menos del 25% de los gastos totales

Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.
Mejores prácticas	Política, estrategia, programa, proceso o práctica innovadora que tiene un efecto positivo demostrado en el rendimiento, es utilizado en la actualidad por lo menos por un empleador importante y es pertinente y aplicable a otros.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.
Prestación por peligrosidad	La prestación por peligrosidad es una prestación especial pagadera a los funcionarios tanto de contratación internacional como de contratación local que deben trabajar en lugares en que imperan condiciones muy peligrosas.
Principio Noblemaire	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse también “Administración pública mejor remunerada” y “Administración pública utilizada en la comparación”.
Remuneración neta	Sueldo básico/mínimo más ajuste por lugar de destino.
Remuneración pensionable	Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensión de los funcionarios que se jubilan.
Sistemas especiales de remuneración	Con arreglo al régimen de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos, los funcionarios de algunos organismos federales o de determinados grupos ocupacionales pueden ser remunerados con arreglo a escalas de remuneración aplicables a esos organismos u ocupaciones, según corresponda. Esas escalas de remuneración, denominadas sistemas especiales de remuneración, se utilizan, entre otros, en casos en que se ha demostrado que existen dificultades para la contratación y la retención de los funcionarios.
Valor medio	Expresión utilizada en el contexto de las comparaciones de sueldos entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen de las Naciones Unidas. Se trata de un número único que representa una serie de números, calculado de forma que no es menor que el más bajo ni mayor que el más alto de los números de esa serie.

Carta de envío

20 de agosto de 2013

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de enviar adjunto el 39° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

(Firmado) Kingston P. **Rhodes**
Presidente

Excelentísimo Señor
Ban Ki-moon
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 de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Edad obligatoria de separación del servicio

76 La Comisión recomienda a la Asamblea General que aumente a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales a partir del 1 de enero de 2016.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

82 y anexo III La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo III del presente informe.

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

96 y 97 La Comisión informa a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2013 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., se estimaba en 119,6 y de que la actual media del margen en los últimos cinco años (2009-2013) se estimaba en 115,7, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115. En febrero de 2014, la Comisión deberá aplicar los procedimientos de gestión del margen aprobados por la Asamblea en su resolución 46/191, sección IV, párrafo 3.

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

104 c) y d) La Comisión recomienda a la Asamblea General que por el momento se mantengan los niveles actuales de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo. La Comisión seguirá examinando la metodología para determinar el nivel de prestaciones, en el marco del próximo examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común.

4. Medida especial sobre el subsidio de educación: Bélgica

113 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2013, se introduzca una medida especial sobre el subsidio de educación para tres escuelas de Bruselas en las que la instrucción se imparte en inglés, a saber, la International School of Brussels, la British School of Brussels y St. John's International School.

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

Párrafo de referencia

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

Como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud del artículo 12, párrafo 1, de su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo de los funcionarios del:

- | | |
|----------------|--|
| 130 y anexo V | a) Cuadro de Servicios Generales en París, y recomendó, a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en París, la escala de sueldos resultante que figura en el anexo V; |
| 133 y anexo VI | b) Cuadro de Servicios Generales en Montreal, y recomendó, a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Montreal, la escala de sueldos resultante que figura en el anexo VI. |
-

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

Párrafo de referencia

A. Remuneración del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

79 Las consecuencias financieras asociadas con la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo III del presente informe se estimaron en 95.000 dólares al año a nivel de todo el sistema.

2. Medidas especiales sobre el subsidio de educación: Bélgica

112 Las consecuencias financieras de la introducción de medidas especiales para Bélgica se estimaron en 71.000 dólares al año.

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

1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en París

132 Las consecuencias financieras de la aplicación de las prestaciones por familiares a cargo para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos de las organizaciones con sede en París se estimaron en 70.000 dólares al año.

2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en Montreal

134 Las consecuencias financieras anuales de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y las prestaciones revisadas por familiares a cargo para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en Montreal se estimaron en 334.000 dólares.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. El artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, aprobado por la Asamblea General en su resolución 3357 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, dispone lo siguiente:

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 14 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión².

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2013 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)**

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)*

Miembros

Marie-Françoise Bechtel (Francia)**

Larbi Djacta (Argelia)***

Minoru Endo (Japón)*

Carleen Gardner (Jamaica)**

Sergei V. Garmonin (Federación de Rusia)***

Luis Mariano Hermsillo (México)*

Lucretia Myers (Estados Unidos de América)*

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)**

Mohamed Mijarul Quayes (Bangladesh)***

Gian Luigi Valenza (Italia)*

Xiaochu Wang (China)***

Eugeniusz Wyzner (Polonia)**

El Hassane Zahid (Marruecos)***

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2013.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2014.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2016.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI, OMT y la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos.

² FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2013: el 76º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 25 de febrero al 8 de marzo; y el 77º, que tuvo lugar en la sede de la OMI, en Londres, del 22 de julio al 2 de agosto.

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

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2014-2015

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2014-2015 figura en el anexo I del presente informe.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo séptimo período de sesiones de interés para la Comisión

7. En su 76 ° período de sesiones, la Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo séptimo período de sesiones en relación con la labor de la Comisión (ICSC/77/R.2). En la nota se destacó la presentación por el Presidente de la Comisión del 38° informe anual de la Comisión (A/67/30 y Corr.1) a la Quinta Comisión de la Asamblea. Se informó a la Comisión de que si bien la Asamblea había examinado todas las cuestiones contenidas en el informe, en su decisión 67/551 había acordado mantener el multiplicador actual del ajuste por lugar de destino para Nueva York hasta el 31 de enero de 2013, en el entendimiento de que el 1 de febrero de 2013 se reanudaría el funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino. En cuanto a las demás cuestiones, la Asamblea, en su decisión 67/552 A, había decidido aplazar el examen del informe de la CAPI hasta la primera parte de la continuación de su sexagésimo séptimo período de sesiones en marzo de 2013.

8. En su 77° período de sesiones, la Comisión examinó una nota de su secretaría en relación con la resolución aprobada por la Asamblea General con posterioridad al período de sesiones anteriores de la Comisión. Se informó a la Comisión de que los Estados miembros habían expresado su apoyo al examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común, que la Comisión había incluido en su programa de trabajo para el bienio 2013-2014.

9. En lo que respecta a la situación presupuestaria y financiera de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, los Estados miembros expresaron la opinión de que no había información sobre la situación financiera de las organizaciones. Por ello, la Asamblea General, en su decisión 67/553 B, pidió al Secretario General que, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, coordinara la recopilación anual de los análisis relativos a la situación financiera de las organizaciones que participaban en el régimen común prestando atención, entre otras cosas, a las consecuencias presupuestarias de los ajustes realizados a todos los elementos de los gastos del personal, tanto en relación con el último año civil como con las proyecciones para el próximo, y que le presentara el informe correspondiente en su sexagésimo noveno período de sesiones.

10. El 12 de abril de 2013, la Asamblea General aprobó sin someter a votación la resolución 67/257, relativa al informe anual de la Comisión. En dicha resolución, la Asamblea, entre otras cosas, observó la decisión de la Comisión de llevar a cabo un examen amplio del conjunto de las prestaciones del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y solicitó a la Comisión que, al realizar ese examen, tuviera presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer a una fuerza de trabajo competitiva.

11. La Asamblea General pidió también a la Comisión que la pusiera al día sobre el progreso, las conclusiones preliminares y los aspectos administrativos del examen amplio durante la parte principal de sus períodos de sesiones sexagésimo octavo y sexagésimo noveno y que la informara sobre las conclusiones finales y recomendaciones del examen amplio lo antes posible, pero a más tardar en la parte principal de su septuagésimo período de sesiones.

12. La Asamblea General hizo suya la decisión de la Comisión de apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de que se aumentara la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, con efecto, a más tardar, el 1 de enero de 2014, y acogió con beneplácito el examen estratégico que emprendería la secretaría de la Comisión, en consulta con las organizaciones y los representantes del personal, de las repercusiones que tendría aplicar a los funcionarios que prestaban servicio en la actualidad el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años. La Asamblea aguardaba con interés examinar los resultados de ese examen en su sexagésimo octavo período de sesiones. La Comisión observó que el único elemento que no se había aprobado era el incremento solicitado en la escala de sueldos básicos/mínimos sin que hubiese pérdidas ni ganancias.

Deliberaciones de la Comisión

13. En el 76° período de sesiones, el Copresidente de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación agradeció a la secretaría la exposición sobre lo acontecido en el sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea General, y observó que no se habían tomado decisiones respecto de varias cuestiones incluidas en el informe de la Comisión correspondiente a 2012 (A/67/30 y Corr.1) que podrían tener repercusiones en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones del régimen común. En lo que respecta a la cuestión de aumentar la edad obligatoria de jubilación para los funcionarios en servicio activo, el Copresidente indicó que se había analizado en relación con varios temas del programa en el ámbito de la Quinta Comisión, y que se habían planteado varias cuestiones, entre ellas, los posibles efectos en la representación geográfica, pero que no se había adoptado ninguna decisión.

14. El representante de la FICSA agradeció a la secretaría la exposición que había realizado y destacó que el personal de todo el mundo estaba sumamente interesado en las deliberaciones que estaba celebrando la Asamblea General. Con respecto al ajuste por lugar de destino, la Federación expresó su decepción por que no se hubiera permitido el normal funcionamiento del sistema con arreglo a la metodología acordada por la Asamblea General.

15. La representante del CCISUA indicó que era reconfortante que los Estados miembros reconocieran el valor de los conocimientos especializados de la Comisión, pero expresó la preocupación de que no se prestaba suficiente atención a los principios básicos, como el principio Noblemaire, que aseguraba la competitividad de la remuneración de las Naciones Unidas sin recurrir a la comparación con el sector privado. Pidió que la Comisión recalcará los aspectos técnicos de la comparación que debían tenerse en cuenta para aplicar el principio

Noblemaire a fin de asegurar que se entendiera la necesidad de atraer a las personas de mayor valía y talento para hacer frente a los enormes problemas internacionales que tenían ante sí las Naciones Unidas. La representante expresó además preocupación por el aplazamiento del examen de los demás temas incluidos en el informe de la Comisión.

16. El representante de la UNISERV apoyó las declaraciones que habían formulado los representantes de la FICSA y la CCISUA y expresó su decepción ante la falta de una decisión acerca de cuestiones que figuraban en el informe de la Comisión, como las relacionadas con el subsidio de educación, la edad obligatoria de separación del servicio y la prestación por peligrosidad.

17. Los miembros de la Comisión hicieron preguntas acerca de la tendencia general del debate en la Quinta Comisión que había dado lugar a que se aplazaran las decisiones sobre algunos temas de su informe. También solicitaron aclaraciones sobre los posibles efectos de la decisión de la Asamblea General acerca del programa de trabajo de la Comisión. En respuesta, la Secretaria Ejecutiva informó a la Comisión sobre las deliberaciones de la Quinta Comisión. Dijo que los Estados Miembros habían solicitado información adicional de la secretaría en el curso de todo el debate. Con todo, habían decidido continuar sus deliberaciones sobre el informe anual de la Comisión en la primera parte de la continuación del sexagésimo séptimo período de sesiones de la Asamblea.

18. En el 77° período de sesiones, los miembros de la Comisión expresaron satisfacción por el hecho de que la mayoría de las recomendaciones formuladas en el informe de la Comisión se habían aceptado. Los miembros de la Comisión observaron que la Asamblea había aprobado las Normas de Conducta para la Administración Pública Internacional sin introducir ningún cambio, y señalaron que las Normas deberían publicarse en todos los idiomas de trabajo de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Decisión de la Comisión

19. La Comisión decidió tomar nota de las decisiones de la Asamblea General [67/551](#) y [67/552](#) A y de su resolución [67/257](#).

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

20. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta a la Asamblea General información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. La Comisión examinó la forma en que las organizaciones habían aplicado las recomendaciones que había formulado en 2011 y 2012. Para ello tuvo ante sí un documento que contenía información enviada por 24 organizaciones sobre las prestaciones por peligrosidad, movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de gastos de mudanza, la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias, los arreglos

contractuales, el subsidio de educación (véase el anexo II del presente informe), los estudios de los sueldos locales y la gestión de la actuación profesional.

21. Además, se informó a la Comisión sobre las decisiones adoptadas por los órganos rectores de la OMI y la FAO después de que la secretaría de la CAPI había preparado el documento. En su 110° período de sesiones, celebrado en Londres del 15 al 19 de julio de 2013, el Consejo de la Organización Marítima Internacional había decidido, a raíz de una propuesta formulada por los Estados Unidos de América, encomendar al Secretario General que transmitiera a la CAPI y la Asamblea General, las opiniones del Consejo sobre las consecuencias del aumento de los gastos de personal para la sostenibilidad financiera de la Organización y la necesidad de ejercer una mayor vigilancia con respecto a los aumentos de los gastos de personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, en particular en el contexto del examen general emprendido por la CAPI. El Consejo también había decidido encomendar al Secretario General que pidiera a la CAPI y a la Asamblea que consideraran la posibilidad de adoptar medidas inmediatas para aliviar las presiones presupuestarias. En su 38° período de sesiones, celebrado en Roma del 15 al 22 de junio de 2013, la Conferencia de la FAO había aprobado un texto en el que había destacado la importancia de las iniciativas encaminadas a reducir los aumentos de los gastos de personal de la Organización, y reconocido que la mayoría de los derechos y prestaciones del personal de la FAO se determinaban en base al régimen común de las Naciones Unidas y eran aprobados por la CAPI o la Asamblea General en Nueva York. La conferencia había pedido a la CAPI y a la Asamblea que examinaran la necesidad de intensificar la vigilancia de los aumentos de los gastos de personal en todas las organizaciones del régimen común, en particular en el contexto del examen general emprendido por la CAPI, y había instado al Director General a que formulara una petición similar.

Deliberaciones de la Comisión

22. La Red de Recursos Humanos observó la información contenida en el documento. El representante de la FICSA expresó preocupación por la creciente presión que sufría la CAPI, cuya independencia se consagraba en su estatuto, y dijo que, si bien era evidente que la Comisión no funcionaba en un vacío y que cada organización tenía un sistema de control, se prestaba más atención a los gastos de personal, lo cual rompía el equilibrio. Los tres órganos de representación del personal dijeron que les preocupaba que las organizaciones aplicaran los arreglos contractuales de manera desigual y que no todas las organizaciones hubieran utilizado los tres tipos de contratos.

23. La Comisión expresó gran satisfacción por la abundancia de detalles del documento y el gran esfuerzo dedicado a obtenerlos y reproducirlos. Dijo que esperaba que se siguiera presentando este tipo de información profunda en el futuro, tomó nota de las decisiones adoptadas por los órganos rectores de la FAO y la OMI, examinó las consecuencias que tendrían para su labor, y acordó tener en cuenta esas decisiones en sus deliberaciones sobre las otras cuestiones que debía examinar.

Decisión de la Comisión

24. La Comisión decidió tomar nota del informe.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común

1. Septuagésimo sexto período de sesiones

25. En su 76° período de sesiones, la Comisión, de conformidad con su decisión de incluir la cuestión en su programa de trabajo para 2013-2014, inició un examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común. Se proporcionó a la Comisión, a fin de facilitar su análisis del tema, una sinopsis de los elementos del actual sistema de remuneración, junto con su justificación y la base de los pagos.

Deliberaciones de la Comisión

26. La Red de Recursos Humanos expresó su pleno apoyo al proyecto y observó que el examen propuesto llegaba en el momento oportuno, ya que las organizaciones del régimen común afrontaban una época de cambios. Era esencial que los esfuerzos se dirigieran a establecer un conjunto integral de la remuneración basado en un enfoque holístico que adoptara una perspectiva a largo plazo y no dependiera de la situación financiera inmediata. Si las Naciones Unidas deseaban ser un empleador moderno y atractivo, debían tratar de diseñar un conjunto de medidas con vocación de permanencia, transparente y fácil de administrar y comprender, y que, al mismo tiempo, mantuviera niveles competitivos de remuneración. La reducción de gastos podría conseguirse mediante una simplificación del sistema. La Red esperaba lograr una interacción activa de colaboración con los miembros de la Comisión y la secretaría de la CAPI que favoreciera la participación, de modo que todas las organizaciones pudieran contribuir con arreglo a su especialidad y su ventaja comparativa. En su opinión, esta importante iniciativa permitiría seguir fortaleciendo la posición del régimen común de las Naciones Unidas como un empleador mundial atractivo, con un personal motivado, capaz de cumplir los mandatos de las organizaciones en contextos cada vez más complejos.

27. La FICSA valoró positivamente que el punto de partida del estudio fuera el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Consideró que el examen ofrecía la oportunidad de revisar las diversas modalidades contractuales, incluidas las aplicables al denominado personal no funcionario. Un conjunto integral de remuneración competitivo, justo, sencillo y eficaz interesaba a todos. Aún más importante era asegurar su sostenibilidad a largo plazo para las generaciones futuras de funcionarios. A ese respecto, era de vital importancia salvaguardar los componentes relacionados con la protección social, las pensiones y el seguro médico. La FICSA consideraba que para realizar una labor de esa magnitud y alcance debían establecerse grupos de trabajo, comités directivos y grupos de debate, según fuera necesario.

28. El CCISUA, que intervino también en nombre de la UNISERV, expresó su confianza en que un grupo de trabajo integrado por todas las partes estableciera parámetros racionales para el examen del conjunto integral de la remuneración. Subrayó que, en un sistema basado en el conocimiento, como eran las Naciones

Unidas, los gastos de personal generaban eficacia y no debían verse como un costo para las organizaciones, sino como un medio eficiente para apoyar la razón de ser de la Organización. Consideraba que la seguridad contractual y los sueldos competitivos eran elementos esenciales para atraer funcionarios de alto calibre que representaran zonas geográficas diversas, como también lo era un sistema de pensiones solvente y una sólida red de apoyo, que incluyera cobertura médica, un sistema adecuado de escolarización y un nivel suficiente de asistencia para la familia. Ambos órganos esperaban con interés mantener un diálogo constructivo y abierto y ayudar a establecer el mandato del grupo de trabajo que examinaría los múltiples elementos a que se refería el examen.

29. La Comisión observó que el actual sistema de remuneración no había experimentado prácticamente ningún cambio a lo largo de varios decenios. Cada uno de los elementos que formaban el sistema actual se revisaban con independencia de los otros y con periodicidad distinta. Para evitar el riesgo de fragmentación de un sistema con estas características, era necesario realizar un examen holístico de todos sus elementos, incluidos todos los elementos que pudieran ser interdependientes.

30. Se acordó que la filosofía básica del conjunto integral de la remuneración se debía basar en los principios dimanantes de las disposiciones del Artículo 101 de la Carta, a saber, la independencia de la administración pública internacional y la necesidad de que las organizaciones contrataran al personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros. Al margen de estas consideraciones, y dado el interés en que el examen fuera holístico, era inevitable que los interesados tuvieran expectativas diferentes respecto de los distintos elementos que se examinarían. En consecuencia, sería fundamental contar desde el principio con un entendimiento común en lo relativo al alcance, los objetivos y las modalidades del examen. Por otra parte, dado que algunos elementos del examen probablemente afectarían aspectos incluidos en el examen del marco para la gestión de recursos humanos, sería necesario coordinar esos aspectos para asegurar la coherencia.

31. La Comisión consideraba que los atributos y el enfoque de un sistema revisado deberían ser los siguientes:

a) El nuevo régimen de remuneración debería servir de apoyo para el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones del Régimen Común y habría de:

- i) Ser competitivo;
- ii) Ser imparcial y equitativo;
- iii) Ser transparente;
- iv) Ser sencillo en cuanto a su diseño y fácil de administrar y de comprender, tanto por el personal como por los interesados;
- v) Recompensar la excelencia y abordar los casos de desempeño insatisfactorio;

b) El nuevo sistema debería ser coherente en su núcleo fundamental, pero también debería permitir cierta flexibilidad para atender a las necesidades y dificultades específicas de las organizaciones, en particular con respecto a la

diversidad, las ocupaciones especializadas o las capacidades técnicas difíciles de conseguir;

c) Desde su puesta en marcha el nuevo sistema debería basarse en la contención general de los gastos y ser sostenible de cara al futuro;

d) El examen se iniciaría por los funcionarios del Cuadro Orgánico y luego se extendería a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales;

e) Si bien se partía del supuesto de que el nuevo sistema se aplicaría a todos los funcionarios contratados a partir de la fecha de su entrada en vigor, más adelante se examinaría la posibilidad de aplicarlo al personal ya contratado, teniendo en cuenta los derechos adquiridos.

32. Habida cuenta de que, en esta etapa temprana, los atributos y el enfoque esbozados más arriba eran necesariamente amplios, habría que formular un plan de trabajo detallado para llevar a cabo el examen. A ese respecto, se propuso que se creara un grupo de contacto integrado por varios miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y los tres órganos del personal, con el apoyo de la secretaría de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

33. La Comisión decidió:

a) Proceder con el examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común sobre la base de los atributos y los parámetros detallados en el párrafo 31;

b) Crear, inmediatamente después de su 76º período de sesiones, un grupo de contacto integrado por miembros de la Comisión, tres copresidentes de la Red de Recursos Humanos y tres representantes de las federaciones del personal, apoyados por la secretaría de la Comisión, que elabore un plan de trabajo detallado para el examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común a fin de que la etapa inicial del plan pueda comenzar antes del 77º período de sesiones.

2. Septuagésimo séptimo período de sesiones

34. En su 77º período de sesiones, la Comisión continuó su examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común y tuvo ante sí tres documentos preparados por la secretaría de la CAPI, en los que:

a) Se ponía de relieve el papel de la filosofía de la remuneración como base para estructurar los sueldos y prestaciones del régimen común en el marco de la CAPI para gestionar los recursos humanos, incluido el marco de gestión de la actuación profesional;

b) Se examinaban las prácticas externas y los enfoques típicos que se utilizaban para determinar el conjunto integral de la remuneración del personal expatriado, incluidas las tendencias actuales relativas a la remuneración de los expatriados, y se describían los conjuntos integrales de la remuneración de varias organizaciones nacionales e internacionales seleccionadas;

c) Se examinaba la aplicabilidad de esas tendencias y prácticas al régimen común.

35. La Comisión también examinó los progresos de la labor realizada hasta la fecha, así como un plan para avanzar en el examen de la remuneración.

Deliberaciones de la Comisión

a) Filosofía de remuneración de expatriados, prácticas externas y posible aplicación en el régimen común

36. Se observó que, por ser un elemento importante para la motivación y la contratación del personal, la remuneración desempeñaba un papel significativo en la armonización del comportamiento del personal y enviaba un mensaje coherente con respecto a lo que se valoraba en el régimen común. Por consiguiente, la elaboración de un sistema de remuneración que reflejara y promoviera los valores del régimen común era uno de los retos principales de cara al futuro. La mejor vía para reflejar los valores de la organización y sus principios subyacentes (concretamente, la equidad real y percibida, la transparencia y la creación de un entorno de trabajo propicio y que infundiera confianza) podría ser establecer un vínculo con los marcos para la gestión de los recursos humanos y de la actuación profesional desde las primeras etapas del proceso de examen.

37. La Comisión observó que la mayoría de los empleadores externos que tenían empleados expatriados utilizaba un enfoque basado en un balance general, que tenía por objeto garantizar el mismo nivel de vida para sus empleados en las misiones en el extranjero que en la sede. Si bien este enfoque consistía normalmente en un sueldo básico en la sede, un mecanismo de nivelación de los gastos y primas adicionales para incentivar la movilidad y el servicio en lugares con condiciones de vida difíciles, muchos empleadores estaban modificando el enfoque tradicional a la luz de la evolución de las realidades económicas y las tendencias del mercado de trabajo mundial. Dado el aumento de la reserva de personal talentoso, instruido y con movilidad en los mercados emergentes y el ingreso en la fuerza de trabajo mundial de nuevas generaciones con diversas expectativas de carrera, la tendencia actual en materia de remuneración del personal expatriado era que los empleadores administraran múltiples conjuntos de remuneración estratificados por duración y tipo de tareas, y ajustaran la propuesta de valor del empleado a las necesidades institucionales y operacionales de los empleadores.

38. La Comisión examinó una comparación entre determinados elementos del conjunto integral de la remuneración del régimen común, incluidos algunos elementos a menudo considerados problemáticos, y elementos similares de un número seleccionado de empleadores nacionales e internacionales. Entre esos elementos se incluían la estructura de la remuneración básica, la intención de las prestaciones, los criterios que debían cumplirse para recibirlas, y los métodos de ajuste. La comparación demostró que si bien la estructura de la remuneración de las organizaciones externas compartía elementos básicos con la del régimen común, difería considerablemente en cuanto a la organización de las distintas prestaciones y beneficios, así como a los mecanismos de ajuste y las flexibilidades proporcionadas.

39. Se observó que, si bien algunas de las prácticas externas de remuneración de expatriados deberían considerarse para su aplicación en una versión revisada del conjunto integral de la remuneración del régimen común, el carácter singular de la administración pública internacional no debía pasarse por alto en el proceso. Además, se consideró que algunos de los enfoques y las hipótesis utilizados en la comparación debían validarse en una comparación de una muestra más amplia de

organizaciones con operaciones similares a las de las organizaciones del régimen común y con empleadores de distintas regiones geográficas.

40. La Comisión observó también que los conjuntos integrales de la remuneración de los expatriados usados para la comparación no eran mucho más sencillos que el del régimen común. Además, muchos de los elementos, en particular en las organizaciones internacionales, eran similares en cuanto al fondo y a la intención. No obstante, se señaló que, si bien en cualquier sistema de remuneración era inevitable un cierto grado de complejidad, la simplificación debería seguir siendo uno de los objetivos del examen, al igual que la equidad, el control de los gastos y otros atributos. Muchos participantes destacaron la importancia de que todos los interesados pudieran comprender el sistema y, a ese respecto, hicieron hincapié en la función que desempeñaban las estrategias de comunicación y educación adecuadas.

41. Algunos miembros se refirieron a un nuevo segmento de la población que ingresaría en la fuerza de trabajo mundial en los próximos años. Este grupo tenía un perfil demográfico particular, incluidas características específicas en cuanto a prioridades en materia de trabajo y vida privada, expectativas de carrera, propensión a la movilidad y otros aspectos, todo lo cual debía sopesarse cuidadosamente en un conjunto integral de la remuneración modernizado.

42. Los representantes de algunas organizaciones también hicieron hincapié en que el conjunto integral de la remuneración del régimen común carecía de la flexibilidad necesaria para atraer candidatos cualificados y alentar debidamente la movilidad, en particular a lugares con condiciones de vida difíciles, lo que era un requisito para cumplir su mandato. Se citaron algunos ejemplos concretos, como la incapacidad de la OMS para competir por profesionales médicos de alto calibre, la necesidad de que el UNICEF reubicara el personal de asesoramiento y promoción que se requería en muchos lugares, o la contratación por la UIT de expertos en una industria puntera. Las organizaciones esperaban que el examen actual les diera la oportunidad de contratar personal utilizando diversos conjuntos integrales de remuneración.

43. La Comisión consideró que la información proporcionada sobre las prácticas externas de remuneración del personal expatriado proporcionaba una base de referencia útil y, junto con las opiniones expresadas, debería ser tenida en cuenta por los grupos de trabajo pertinentes.

b) Reseña del examen y modalidades de las actividades ulteriores

44. A continuación, la Comisión centró su atención en las propuestas del grupo de contacto establecido después del 76º período de sesiones, en relación con el plan de nuevas actividades para el examen del conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas.

45. La Red de Recursos Humanos consideró que el examen era una tarea difícil de gestión del cambio que requería una comunicación fluida y frecuente con los jefes ejecutivos y el personal de todas las categorías, y que un requisito para esa comunicación era que los objetivos, enfoques y posibles resultados del examen fueran suficientemente claros. En ese contexto, la Red expresó su preocupación por el hecho de que el plazo tan breve para ese complejo examen pudiera resultar ser ambicioso, y dijo que centrarse únicamente en alcanzar a tiempo hitos convenidos podría comprometer la calidad de los resultados. Además, insistió en que era

importante definir de manera cuidadosa y gestionar de forma constante el alcance del proyecto.

46. La FICSA compartió las preocupaciones de la Red con respecto a la brevedad del plazo previsto, dado que el alcance del examen era sumamente ambicioso, sugirió que la Comisión tuviera en cuenta el efecto futuro de los resultados del examen, e insistió en que se adoptara un enfoque inclusivo con arreglo al cual se informara plenamente a las federaciones del personal y se las consultara durante todo el proceso. La representante del CCISUA advirtió de que el examen no debería emprenderse con cortedad de miras o centrando la atención únicamente en los gastos de la ejecución. Era preciso reconocer la dedicación del personal y compensarlo de forma congruente. En su opinión, las prácticas de remuneración que se aplicaban fuera del régimen común no podían reconocer el carácter singular de una carrera en las Naciones Unidas. La oradora subrayó que los datos reunidos para el examen deberían ser sólidos, precisos y bien ponderados. El representante de la UNISERV señaló que erosionar las condiciones de servicio de los funcionarios sería perjudicial para la capacidad de las Naciones Unidas de cumplir su mandato e indicó que esperaba que el examen de la remuneración que se estaba llevando a cabo no respondiera únicamente a la situación financiera mundial. Hizo hincapié en la necesidad de respetar los derechos adquiridos del personal y garantizar que las Naciones Unidas siguieran proporcionando un nivel adecuado de prestaciones sociales.

47. Varios miembros de la Comisión compartieron las preocupaciones de las organizaciones y del personal acerca de la brevedad del plazo establecido para el proyecto por la Asamblea General, habida cuenta de la amplitud de su alcance. Consideraban que la Asamblea debería ser consciente de esas preocupaciones. La Comisión exhortó a todas las partes interesadas a que hicieran todo lo posible por contribuir a la ejecución puntual de las actividades del proyecto y garantizar, al mismo tiempo, que no se comprometiera la calidad de los resultados.

48. La Comisión observó que desde su período de sesiones anterior habían tenido lugar algunos acontecimientos importantes relacionados con el examen, en particular, la aprobación por la Asamblea General de su resolución [67/257](#), en la que solicitó a la Comisión, entre otras cosas, que tuviera presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer una fuerza de trabajo competitiva.

49. También se señalaron a la atención de la Comisión las comunicaciones dirigidas a su Presidente por los órganos rectores de la FAO y la OMI, en las que se instaba a la Comisión a considerar la necesidad de intensificar la vigilancia de los aumentos de los gastos de personal en el contexto de su examen amplio en curso. Era necesario tomar debidamente en cuenta esos acontecimientos.

50. Tras examinar los atributos y objetivos aprobados en el período de sesiones anterior (véanse párrs. 31 y 32), la Comisión consideró conveniente resumirlos y complementarlos en la declaración de misión siguiente:

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

- El examen tiene por objeto lograr un sistema de remuneración que, sin perjuicio de la cohesión general del régimen común, proporcione a las organizaciones un grado de flexibilidad en la aplicación del conjunto integral de la remuneración. La remuneración debía atraer y retener la mejor combinación de talentos, competencias y diversidad. El sistema revisado también debería promover la excelencia y reconocer la actuación profesional.
- El examen debería centrarse en la creación de un sistema coherente e integrado que sea racional, transparente y eficaz en función de los costos. Las prestaciones estarían dirigidas a promover la excelencia de la organización mediante la motivación y participación del personal. Además, el sistema revisado permitiría que los Estados Miembros, las organizaciones y el personal comprendieran la estructura, los procesos y los resultados. Por último, el sistema revisado proporcionaría la estabilidad y la previsibilidad necesarias para facilitar la cohesión con el proceso de programación y presupuestación.
- Al realizar ese examen, la CAPI en cumplimiento de la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución [67/257](#), tendría presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer una fuerza de trabajo competitiva.

51. En relación con el alcance del examen, se convino en que se deberían incluir todos los elementos de la remuneración, como los sueldos, el ajuste por lugar de destino, las prestaciones y otras condiciones de servicio, así como otros elementos de la gestión de los recursos humanos que abarcaba el mandato de la CAPI, a fin de garantizar un análisis exhaustivo. También se señaló que el examen podría tener consecuencias en algunos ámbitos que no eran de competencia de la Comisión, como las pensiones, los seguros, y otros. En esos casos, sería necesario indicar los vínculos resultantes a las autoridades respectivas para que pudieran adoptar medidas apropiadas.

52. En cuanto a las modalidades del proyecto, la Comisión convino en que las cuestiones deberían ser examinadas en detalle por grupos de trabajo integrados por miembros de la CAPI, con la participación plena de las organizaciones y los representantes del personal. Esos grupos de trabajo realizarían un análisis sustantivo, formularían recomendaciones e informarían de sus conclusiones a la Comisión. Seguidamente, se evaluarían las consecuencias de los arreglos propuestos.

53. La Comisión acordó que se establecieran tres grupos de trabajo, centrados en los siguientes temas: la estructura de la remuneración, incluido el ajuste por lugar de destino; la competitividad y la sostenibilidad; y el reconocimiento de la actuación profesional y otras cuestiones conexas de recursos humanos. Los grupos de trabajo presentarían informes sobre sus progresos y formularían propuestas a la Comisión. Con posterioridad, esas propuestas se integrarían en una versión revisada del conjunto integral de la remuneración. El modo de funcionamiento de los grupos de trabajo debería asegurar el intercambio de información entre estos, de manera que sus deliberaciones arrojaran resultados coherentes y compatibles.

54. La Comisión recordó que, en su resolución [67/257](#) sobre el régimen común de las Naciones Unidas, la Asamblea General le había solicitado que la pusiera al día sobre el progreso, las conclusiones preliminares y los aspectos administrativos del examen amplio. Aunque en el bienio en curso se había hecho todo lo posible para

redistribuir los recursos disponibles a fin de atender a las necesidades adicionales relacionadas con el proyecto, era evidente que el alcance del examen amplio suponía una considerable carga adicional para la capacidad administrativa y operacional de la Comisión. La Comisión quería informar a la Asamblea General de que consideraba que, para el bienio 2014-2015, a fin de realizar con la profundidad necesaria el análisis solicitado por la Asamblea, necesitaría contar con los servicios de un director de proyectos, comprar datos externos y tener acceso a recursos para viajes a fin de que los miembros de la Comisión y los funcionarios de la secretaría participarán en las reuniones de los grupos de trabajo.

55. La Comisión pidió a su Presidente y Vicepresidente que se aseguraran de que los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común y las federaciones del personal, así como los Estados Miembros fueran debidamente informados sobre el proceso y tuvieran la oportunidad de formular observaciones.

Decisiones de la Comisión

56. La Comisión:

a) Tomó nota de la información sobre las prácticas externas de remuneración de los funcionarios expatriados, en el entendimiento de que se utilizaría como referencia en la etapa de elaboración de un sistema revisado;

b) Aprobó la reseña del examen y las modalidades de las actividades posteriores que se indican en los párrafos 48 a 54;

c) Decidió establecer tres grupos de trabajo para examinar los temas siguientes:

i) Estructura de la remuneración;

ii) Competitividad y sostenibilidad;

iii) Incentivos en función de la actuación profesional y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos.

B. Edad obligatoria de separación del servicio

57. En su 75º período de sesiones, la Comisión examinó la edad obligatoria de separación del servicio en el sistema común de las Naciones Unidas, por la que actualmente se entiende la edad de 60 años para los funcionarios que se afiliaron a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas antes del 1 de enero de 1990, y la edad de 62 años para los funcionarios cuya afiliación comenzó después de esa fecha, y decidió apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones, con efecto, a más tardar, el 1 de enero de 2014.

58. La Comisión, además, solicitó a su secretaría que trabajara con las organizaciones y los representantes del personal para preparar un examen estratégico de las repercusiones que se derivarían del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales. En su resolución [67/257](#), la

Asamblea General hizo suya la decisión de la Comisión y acogió con beneplácito el examen estratégico.

59. En su 77º período de sesiones, la secretaria de la CAPI presentó un documento en que se esbozaba un panorama histórico de las prácticas relativas a la jubilación de algunos Estados Miembros. Según el documento, a nivel mundial se observaba una tendencia general a aumentar la edad de jubilación. En el documento se mencionaban los cambios introducidos en las leyes de varios países relativas a la edad de jubilación, en particular para prevenir la discriminación por razón de la edad e impedir que los empleadores pusieran fin al empleo de una persona solo porque hubiera llegado a una edad determinada. Los gobiernos de muchos países han modificado sus regímenes de jubilación y han emprendido reformas de la gestión de los recursos humanos para facilitar la prolongación de la vida laboral, teniendo en cuenta el mejoramiento de la salud y la mayor vitalidad de las personas de edad. La ampliación de la vida laboral se había convertido en una respuesta normativa pública cada vez más común a las presiones económicas y sociales creadas por el envejecimiento de la población. En algunos países, las iniciativas de los gobiernos se habían centrado en ejercer presión sobre los empleadores para que crearan oportunidades que permitieran a los trabajadores de más edad posponer su jubilación y en realizar inversiones para mejorar la empleabilidad de esos trabajadores. Se habían extraído ejemplos del aumento de la edad de separación del servicio también del sector privado y otras organizaciones internacionales.

60. Por otro lado, en el documento se señalaron varias recomendaciones de las entidades de las Naciones Unidas, en las que se alentaba la continuidad del empleo de las personas de edad. Ya en 1980, la OIT había reconocido la importancia de eliminar la discriminación en el lugar de trabajo por razón de la edad. Por tanto, en su Recomendación núm. 162, la Conferencia General de la OIT había abogado por que se adoptaran medidas que facilitaran la prolongación de la vida laboral y se forjaran alianzas con los agentes sociales para aplicar esas medidas. En la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid del 8 al 12 de abril de 2002, se había abordado la cuestión del trabajo sostenible para las personas de edad, se había rechazado explícitamente la idea de que los trabajadores de edad que retrasaban su jubilación inhibían el empleo de los más jóvenes y se había señalado que las barreras que limitaban las oportunidades de trabajo de las personas de edad privaban a la sociedad de la energía y los conocimientos de esas personas.

61. El aumento a 65 años de la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios que prestaban servicio en la actualidad se traduciría en la reducción de gastos. Según estimaciones del Actuario Consultor de la Caja Común de Pensiones, de ofrecerse esa opción a los funcionarios actuales se lograría una reducción adicional del déficit actuarial del orden del 0,13% de la remuneración pensionable, lo que repercutiría positivamente en la sostenibilidad a largo plazo de la Caja. Las economías estimadas se basaron en una tasa supuesta de utilización del 70%. Las organizaciones podrían lograr otras economías en virtud del aplazamiento de los gastos diferidos de contratación.

62. En cuanto a las consecuencias para las cuestiones relacionadas con los recursos humanos, como la gestión de la actuación profesional, el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo y el equilibrio geográfico y entre los géneros, se llegó a la conclusión de que la mejor respuesta consistiría en la aplicación de políticas de recursos humanos con objetivos bien definidos.

Deliberaciones de la Comisión

63. La Red de Recursos Humanos expresó su sorpresa por el enfoque seguido por la Comisión en el examen de la aplicación de la edad obligatoria de separación del servicio al personal en activo. Las decisiones recientes de aumentar tanto la edad normal de jubilación como la edad de separación obligatoria del servicio para los nuevos funcionarios de manera complementaria se habían adoptado precisamente para remediar los problemas relacionados con la sostenibilidad financiera a largo plazo de la Caja Común de Pensiones, provocados por el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial. El documento preparado por la secretaria de la CAPI no proporcionaba un fundamento por el que las organizaciones deberían dejar de aplicar una práctica ampliamente armonizada y que funcionaba bien a la luz del acuerdo consensuado y equilibrado adoptado recientemente.

64. En la actualidad, muchas organizaciones estaban haciendo grandes esfuerzos de examen y reestructuración institucional a fin de contener los gastos y de garantizar, al mismo tiempo, la entrada de nuevas competencias esenciales en una serie de ámbitos profesionales. La decisión que se recomendaba en el documento de la secretaria sin lugar a dudas pondría en peligro esos esfuerzos y podría generar considerables gastos adicionales en concepto de gratificación por retiro voluntario. La Red también señaló que los Estados Miembros que participaban en los órganos rectores de varios organismos especializados ya habían adoptado una decisión al respecto o estaban a punto de adoptarla. La decisión adoptada por la OMS y la UIT de mantener la actual edad obligatoria de separación del servicio para el personal en activo confirmaba el análisis de la Red de Recursos Humanos de que mantener el *statu quo* en el caso del personal existente y modificar las disposiciones convenidas para los nuevos funcionarios era en general el enfoque más adecuado dada la realidad actual de sus miembros. Cualquier otra recomendación de la Comisión podría reducir el nivel de armonización entre las organizaciones del régimen común y añadir innecesariamente más complejidad administrativa.

65. Los miembros de la Red de Recursos Humanos expresaron su decepción por la calidad y la pertinencia del examen, que a su juicio no sustentaba las conclusiones formuladas en el informe. La Red subrayó que en el informe no se hacía un examen fundamentado de las consecuencias financieras directas e indirectas de esas decisiones. Por lo tanto, el informe no proporcionaba una base suficientemente sólida para que la Comisión adoptara decisiones tan fundamentales. La Red de Recursos Humanos, en representación de los Jefes Ejecutivos de sus organizaciones miembros, rechazaba unánimemente la recomendación que figuraba en el documento de la secretaria. La Red recomendaba que, si la Comisión deseaba seguir abordando esa cuestión, debería pedir a la secretaria que realizara un examen más a fondo en consulta con las organizaciones. Cualquier recomendación dirigida a modificar la edad de jubilación de los funcionarios en activo debería adoptarse por consenso, de forma planificada y por etapas, y no debería incidir en los contratos de empleo que ya habían acordado las dos partes, a saber, el empleador y el empleado.

66. Las tres federaciones del personal, a saber, FICSA, el CCISUA y la UNISERV, acogieron con beneplácito el informe y el análisis final y las recomendaciones y calificaron la argumentación de equilibrada y sólida. Recordaron que las encuestas conjuntas realizadas en 2011 por las federaciones del personal habían indicado que aproximadamente el 50% de los funcionarios que prestaban servicios en la actualidad desearían tener la opción de continuar prestando servicios más allá de la

actual edad obligatoria de separación del servicio, junto al nuevo personal que se incorporara a la organización a partir del 1 de enero de 2014. Las federaciones reafirmaron su posición de que la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios actuales se debía aumentar a 65 años, siempre que se conservaran los derechos adquiridos de jubilarse a los 60 y 62 años.

67. Las federaciones observaron que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio de todo el personal en pie de igualdad, sin que las organizaciones pudiesen adoptar decisiones discrecionales, pondría a las Naciones Unidas en una situación similar a la de los gobiernos nacionales. Por tanto, acogían con agrado la conclusión de las deliberaciones celebradas por la Comisión en su 69º período de sesiones de que la decisión de continuar en el empleo debería incumbir al funcionario y no adoptarse a discreción del jefe ejecutivo, ya que esto último establecería una suerte de “período de prueba” por terminación de la carrera que no apoyaba un proceso justo y transparente de gestión del desempeño. Las federaciones expresaron su sorpresa por el hecho de que algunas organizaciones hubieran adoptado una decisión por adelantado, pasando por alto las opiniones de la Asamblea General que en su resolución 67/257 había afirmado de manera inequívoca que acogía con beneplácito el examen estratégico emprendido por la secretaría de la Comisión en consulta con las organizaciones y los representantes del personal.

68. Si a los funcionarios que prestaban servicios actualmente se les brindaba la opción de una edad obligatoria de separación del servicio más avanzada, se aseguraría que los funcionarios con más experiencia siguieran aportando sus conocimientos técnicos y su experiencia a sus organizaciones, y contribuyendo a la solvencia de la Caja Común de Pensiones. Como se había señalado en el informe, la edad obligatoria de separación del servicio no era una herramienta adecuada para tratar cuestiones de recursos humanos, como los “problemas de desempeño” o la distribución geográfica. Esos problemas deberían abordarse mediante una planificación institucional y una capacitación adecuadas y la formulación de políticas claras de contratación, reasignación y promoción. La existencia de mecanismos de planificación de la sucesión en los cargos en todas las organizaciones se consideraba una condición *sine qua non* para abordar con eficacia los retos que encaraba el sistema. El hecho de que no se hubieran establecido esos sistemas planteaba serias dudas en cuanto a si el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio tendría por sí solo los efectos deseados. Las federaciones esperaban que la Comisión insistiera ante la Asamblea General en la necesidad primordial de articular un pensamiento estratégico en materia de gestión de los recursos humanos, particularmente en el ámbito del perfeccionamiento y el desarrollo profesional del personal y la planificación de la sucesión en los cargos.

69. Las federaciones consideraban que cualesquiera factores negativos percibidos en relación con el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio se compensarían con los aspectos positivos, en particular los efectos beneficiosos para la sostenibilidad de la Caja Común de Pensiones y el seguro médico después de la separación del servicio. Consideraban, además, que el aumento a 65 años de la edad obligatoria de separación del servicio también redundaría en una reducción significativa de la contratación prolongada de funcionarios jubilados y consultores jubilados en el sistema.

70. En sus deliberaciones, los miembros de la Comisión observaron que muchos Estados habían aumentado la edad de jubilación a 65 y más años, y que algunos, por ejemplo, los Estados Unidos de América, la habían abolido por completo. La Comisión consideraba que, dados los cambios de los factores demográficos a nivel mundial y el perfil de la población, el sistema común de las Naciones Unidas no podía seguir yendo en contra de la tendencia mundial a aumentar la edad de jubilación. La Comisión observó que muchas personas seguían siendo muy productivas y activas después de los 65 años de edad y que la capacidad de aprender no disminuía con la edad. La Comisión destacó, además, que las administraciones públicas y las empresas privadas que habían aumentado la edad de separación del servicio o que, en algunos casos, la habían abolido, no habían tenido que lamentar la adopción de esas medidas.

71. La Comisión observó con sorpresa que, según lo informado por la Red de Recursos Humanos, algunos órganos rectores ya habían adoptado una decisión sobre la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales, con antelación a las deliberaciones y la recomendación de la Comisión, teniendo en cuenta la resolución de la Asamblea General. Se preguntó a las organizaciones si las administraciones habían transmitido y explicado la resolución de la Asamblea General a sus órganos rectores y si habían sido informadas de que la Comisión se aprestaba a debatir la cuestión en su 77º período de sesiones. Una organización cuyo órgano rector ya había adoptado una decisión al respecto respondió que su órgano rector poseía toda la información necesaria antes de adoptar la decisión de no aplicar el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los funcionarios actuales. La inclusión en el programa tuvo lugar en el único momento en que era posible para conformarse a la aplicación de la resolución de la Asamblea General sobre la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios que se incorporaran a las Naciones Unidas a partir del 1 de enero de 2014.

72. La Comisión no estaba convencida de que mantener sin cambios la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales aceleraría la reestructuración institucional en los ámbitos de la gestión de recursos humanos. La Comisión consideraba que las cuestiones de recursos humanos, como la gestión de la actuación profesional, el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo y el equilibrio de género debían abordarse por las vías adecuadas. La Comisión observó que la edad media de contratación se había mantenido durante muchos años en 40 y más años de edad y que los contratos de muchos funcionarios se renovaban después de alcanzada la edad obligatoria de separación del servicio. Además, por ejemplo, si un puesto de categoría P-5 quedaba vacante, era poco probable que lo ocupara un joven. En lo que respecta al equilibrio de género, la Comisión recordó que este había sido un problema de larga data y que por muchos años ese objetivo había eludido a la mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas. A juicio de la Comisión, ese problema no se resolvería mediante la edad obligatoria de separación del servicio. El equilibrio de género debía abordarse por medio de la contratación de más mujeres y la institución de políticas adecuadas para retenerlas. Era necesario abordar de manera oportuna los problemas relacionados con la actuación profesional. No resultaba práctico que los administradores esperaran a que el funcionario hubiese alcanzado la edad de separación del servicio para abordar los incidentes de incumplimiento de las obligaciones profesionales o de actuación profesional insatisfactoria. La Comisión sostuvo que las organizaciones habían desaprovechado una oportunidad única cuando se había aplicado el marco

contractual aprobado por la Comisión en 2005 y hecho suyo por la Asamblea General. De aplicarse según lo previsto, los contratos de plazo fijo brindarían a las organizaciones la oportunidad de denegar la prórroga de sus contratos a los funcionarios por diversas razones, incluida una actuación profesional insatisfactoria.

73. A la Comisión le preocupaba el hecho de que las organizaciones no hubiesen presentado, de manera clara y exhaustiva, sus orientaciones estratégicas planificadas para mostrar la importancia fundamental que revestía mantener la actual edad de separación del servicio. Los miembros de la Comisión respondieron que tenían interés en conocer el número de puestos que quedarían vacantes en el futuro cercano debido a las jubilaciones de funcionarios, los planes de contratación existentes, los efectos previstos en los programas y el nivel de interés del personal de seguir prestando servicios más allá de la edad obligatoria actual de separación del servicio.

74. Algunas organizaciones respondieron a las observaciones y preguntas formuladas por la Comisión proporcionando datos y el perfil de los funcionarios que estaba previsto que se jubilaran durante los próximos dos a cinco años. Se afirmó que en la mayoría de los casos de funcionarios del cuadro orgánico que debían jubilarse, el número de hombres superaba el de mujeres. Ello brindaba a las organizaciones la oportunidad de cubrir más puestos con mujeres. Las organizaciones eran plenamente conscientes del hecho de que en la contratación la consideración primordial era siempre la de cubrir la vacante con el candidato más calificado. Muchas organizaciones también informaron a la Comisión de que estaban en vías de reestructuración y de que el número de jubilaciones ofrecía la oportunidad de reconfigurar su composición.

75. En sus conclusiones, la Comisión reconoció que se trataba de un asunto complejo, pero que había que reconocer que la longevidad había aumentado considerablemente y que muchos funcionarios seguían siendo muy productivos y poseían los conocimientos necesarios para trabajar más allá de la edad de 60 o 62 años. Se acordó que a la hora de adoptar una decisión sobre si se debía aumentar la edad de separación del servicio de los funcionarios actuales, se debía prestar la debida consideración a la preparación de las organizaciones, teniendo en cuenta sus planes presupuestarios y estratégicos. Después de examinar todas las observaciones formuladas, la Comisión acordó que debía aumentarse a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales. A fin de que las organizaciones tuviesen tiempo de poner en práctica ese cambio, este tendría efecto a partir del 1 de enero de 2016, en el entendido de que esa decisión no afectaría a los derechos adquiridos de los funcionarios actuales.

Decisión de la Comisión

76. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aumentara a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales a partir del 1 de enero de 2016.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

77. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido con efecto a partir del 1 de julio de 1990 por la Asamblea General en la sección I.H de su resolución 44/198. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación que actualmente es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Se efectúan ajustes periódicos mediante la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P-4 escalón VI, a la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo) con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con una ponderación de un 33% y un 67%, respectivamente). Los ajustes se efectúan aplicando el método estándar, consistente en incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.

78. Se informó a la Comisión de que la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, que inicialmente se había aplicado al período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, se había prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2013. Como consecuencia de ello, los sueldos brutos del Cuadro General de la administración pública no se habían modificado desde 2010. No obstante, a partir del 1 de enero de 2013 hubo ligeros cambios en la escala impositiva federal, que reflejaban la revisión efectuada en la escala de tipos impositivos y los montos de las exenciones personales y las deducciones uniformes. Por consiguiente, como resultado de los mencionados cambios relacionados con los impuestos, a pesar de la congelación de los sueldos, la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 0,19% en comparación con los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala con efecto desde el 1 de enero de 2012. Ese aumento incluía, a partir del 1 de enero de 2013, el incremento del 0,12%, anteriormente recomendado por la Comisión y respecto del cual la Asamblea General no había adoptado ninguna medida (resolución 67/257, secc. B).

79. A partir de las consideraciones expuestas anteriormente, se calculó que el aumento propuesto en la escala de sueldos básicos/mínimos tendría las siguientes consecuencias financieras anuales en todo el sistema:

<i>Dólares EE.UU.</i>	
a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde de otro modo los sueldos netos estarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	95 000
Total de las consecuencias financieras anuales	95 000

Deliberaciones de la Comisión

80. La Red de Recursos Humanos apoyó la recomendación de que se ajustara la escala de sueldos básicos/mínimos como consecuencia de los cambios impositivos efectuados en los Estados Unidos de América. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV también estuvieron de acuerdo con la recomendación.

81. La Comisión observó que el ajuste propuesto en la escala de sueldos básicos/mínimos era compatible con la metodología establecida y señaló que se efectuaría aumentando el sueldo básico en un 0,19% y reduciendo proporcionalmente el multiplicador del ajuste por lugar de destino. En la actualidad, no había ningún lugar de destino con un ajuste por debajo del nivel necesario para absorber el ligero aumento propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos. Como consecuencia de ello, la paga líquida neta no cambiaría en ningún lugar de destino. Las consecuencias financieras para todo el sistema se limitarían a la revisión del régimen de pagos por separación del servicio y dichas consecuencias serían relativamente pequeñas debido a que las variaciones de la escala eran mínimas.

Decisión de la Comisión

82. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo III del presente informe, y que refleja un ajuste del 0,19% aplicado aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, con lo que no cambia la paga líquida.

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

83. Conforme al mandato permanente que le confirió la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre la remuneración neta percibida por los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la percibida por los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. A tales efectos, la Comisión examina anualmente los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

84. La congelación de sueldos introducida por ley en la administración pública federal de los Estados Unidos para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, se había prorrogado hasta el final de diciembre de 2013. En consecuencia, no se habían aprobado aumentos salariales generales ni en función de la localidad para los empleados federales de Washington, D.C. en 2013.

85. Al efectuar la comparación, también se tuvo en cuenta lo siguiente:

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

b) Un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 65,5 para el mes de enero y de 68,7 para los meses de febrero a diciembre de 2013. Los multiplicadores se basaban en la escala de sueldos básicos/mínimos netos vigente, con efecto desde el 1 de enero de 2012;

c) La matriz de equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen común de las Naciones Unidas aprobada por la Comisión en su 71º periodo de sesiones, en 2010;

d) Un coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. estimado en 111,6.

86. Sobre la base de los factores mencionados, se informó a la Comisión de que el margen correspondiente a 2013 ascendía a 119,6, mientras que la media de los últimos cinco años (2009-2013) se situaba en 115,7. En el anexo IV del presente informe se exponen los detalles de la comparación.

87. Se señalaron a la atención de la Comisión las novedades en la administración pública federal de los Estados Unidos relacionadas con la introducción de un nuevo régimen de remuneración para los médicos del Departamento de Defensa y el Departamento de Salud y Servicios Humanos. La mayor parte de los médicos utilizados para realizar la comparación habían pasado a estar incluidos en los nuevos regímenes de remuneración y había menos médicos en el Cuadro General. Además, las equivalencias de categorías para los médicos incluidos en el régimen de remuneración del Departamento de Asuntos de los Veteranos ya no eran válidas, debido a los cambios que se habían producido en ese régimen de remuneración. Por ello, se dejó de incluir a los médicos cubiertos por el régimen de remuneración del Departamento de Asuntos de los Veteranos en el cálculo del margen.

88. Debido a las novedades reseñadas, la Comisión solo tomó en consideración a una pequeña parte de los médicos de la administración pública federal de los Estados Unidos para calcular el margen de la remuneración neta. Si bien el nivel del margen notificado para 2013 excluía los datos correspondientes a los médicos cubiertos por los nuevos sistemas de remuneración, era posible que la Comisión decidiera incluir dichos datos utilizando las equivalencias de categorías establecidas para los médicos del Cuadro General.

Deliberaciones de la Comisión

89. El representante de la Red de Recursos Humanos observó la variabilidad del margen en función de las ocupaciones incluidas en el cálculo, y tomó nota de los procedimientos de gestión del margen que se aplicarían en 2014. El representante de la FICSA, tras observar que los niveles del margen actual y el correspondiente a la media de los últimos cinco años eran inferiores a 120, expresó la opinión de que la comparación de las equivalencias debería abarcar las ocupaciones comparables, incluidas las de los médicos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América. También sostuvo que los datos recientes de la Oficina de Gestión del Personal demostraban que los sueldos medios de la administración pública utilizada en la comparación se habían elevado en el último bienio, a pesar de la congelación. Eso confirmaría la opinión del representante de la FICSA de que la exclusión de algunos elementos de la remuneración, como las primas basadas en la actuación profesional, estaba inflando indebidamente el nivel del margen. El representante del CCISUA, con el apoyo del representante de la UNISERV, afirmó

que el margen no era un indicador de la comparabilidad. En lugar de buscar razones para congelar los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas, las organizaciones deberían asegurarse de que a los funcionarios se los remunerara adecuadamente.

90. La Comisión examinó los cambios de los regímenes de remuneración de los médicos de la administración pública utilizada en la comparación. Se consideraba que esos cambios reflejaban la evolución continua de la administración pública utilizada en la comparación hacia la adopción de regímenes de remuneración múltiples. Algunos miembros manifestaron la opinión de que era necesario evaluar cuáles eran los imperativos operacionales para introducir esos regímenes de remuneración especiales y abandonar gradualmente el Cuadro General en la administración pública utilizada en la comparación. Esa evolución causaba un problema en relación con la obtención de datos sobre los regímenes de remuneración especiales.

91. Algunos miembros consideraron que la mejor forma de ocuparse de los cambios relacionados con la remuneración de los médicos de la administración pública utilizada en la comparación era mediante la introducción de tasas ocupacionales especiales de remuneración. En relación con ello, se expresó la opinión de que era necesario reconsiderar la manera en que se realizaban las comparaciones de la remuneración neta y que el examen en curso del conjunto integral de la remuneración del régimen común representaba un momento oportuno para hacerlo. Además, aunque la mayoría de los miembros reconocieron que las categorías y la remuneración básica de los nuevos regímenes de remuneración estaban relacionadas con las del Cuadro General, convinieron en que sería adecuado verificar las equivalencias de categorías antes de incorporar los datos de los nuevos regímenes de remuneración en la comparación. Por ese motivo, las modificaciones relacionadas con la remuneración de los médicos solo podían abordarse en una etapa posterior, en el contexto del siguiente estudio sobre las equivalencias de categorías.

92. La Comisión observó el aumento continuo del nivel del margen en 2013, que se debía principalmente a la congelación de la remuneración fijada por ley en la administración pública utilizada en la comparación y que se preveía que prácticamente alcanzaría el límite superior, aun sin ningún ajuste adicional de los niveles de remuneración en los dos servicios. Sin embargo, era probable que correspondiera aumentar de nuevo el ajuste por lugar de destino para Nueva York en febrero de 2014. Aunque no se conocía aún su alcance real, la tendencia del índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York indicaba claramente que, si se concedía íntegramente el aumento, el margen superaría el límite superior establecido. Se observó que cuando el margen era superior a 120, según el procedimiento de gestión del margen aprobado por la Asamblea General en su resolución 46/191, solo se debía conceder la parte del aumento del ajuste por lugar de destino que permitiera que el margen no fuera superior a 120³. La Comisión concluyó que sería necesario aplicar ese procedimiento en 2014.

³ En el párrafo 3 de la sección IV de esa resolución, la Asamblea hizo suyo el procedimiento contenido en el párrafo 109 b) del volumen I del informe de la Comisión (A/46/30), que dice lo siguiente: “Aumentos parciales del ajuste por lugar de destino: en virtud de este método, se concedería un aumento inferior al que correspondería pagar según el movimiento del índice de Nueva York, a fin de que el margen resultante se mantuviese dentro de los límites aprobados por

93. Se señaló que la Comisión había recomendado a la Asamblea General un aumento real de los sueldos para restaurar el nivel general del margen a 115 cuando el pronóstico del margen para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002 había sido 109,3 (A/57/30, párr. 174). La Asamblea General había concedido un aumento de los sueldos que había elevado el nivel del margen a 111,9. Con posterioridad, en su resolución 57/285, la Asamblea General había pedido a la Comisión que mantuviera en examen la cuestión con miras a que el margen volviera al punto medio con el tiempo.

94. La Comisión observó que, además del cambio previsto del índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York, había otras variables utilizadas para calcular el margen que no se conocerían hasta después de febrero de 2014. Entre esas variables figuraban la situación de la congelación en la administración pública utilizada en la comparación después del 31 de diciembre de 2013, los niveles resultantes de los sueldos reales en los Estados Unidos, las estadísticas sobre el personal del régimen común de las Naciones Unidas y el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. Si se producían cambios en cualquiera de esas variables, el nivel real del margen en el año civil 2014 se vería afectado. En respuesta a una solicitud, la secretaria informó a la Comisión de que, incluso en el caso de que no se volvieran a ajustar los niveles de remuneración en ninguna de las dos administraciones, y asumiendo que todas las demás variables utilizadas para estimar el margen no cambiaran, el nivel del margen al cierre de 2014 ascendería a 119,8 y el promedio de cinco años, a 116,9. Además, se calculaba que si seguía sin haber cambios en los niveles de remuneración de las dos administraciones públicas y todas las demás variables permanecían constantes, como se especificaba anteriormente, el nivel del margen sería 119,8 y el promedio de cinco años, ascendería a 118,2 al cierre de 2015. La secretaria también informó a la Comisión de que el índice del ajuste por lugar de destino para Nueva York en julio de 2013 era 170,3 y el multiplicador proyectado para febrero de 2014 era 72,6. Sobre la base de ese multiplicador proyectado, si todas las demás variables se mantenían sin cambio, el margen en febrero de 2014 se estimaba que fuera 122,3 y la media de los últimos cinco años 117,4. Algunos miembros consideraban que, en vista de las solicitudes de la FAO y la OMI de que la Comisión ejerciera moderación financiera en sus recomendaciones, y de las repetidas solicitudes de la Asamblea General de que la CAPI tuviera en cuenta las circunstancias financieras de los Estados Miembros y ejerciera moderación fiscal, la CAPI debería recomendar que la Asamblea adoptara medidas para volver a llevar el margen al punto medio de 115, y mantener ese nivel mientras durara la congelación aplicada por la administración pública utilizada en la comparación.

95. Habiendo examinado las hipótesis probables y las tendencias de la evolución de las principales variables utilizadas para calcular el margen y su efecto acumulativo sobre el margen, la Comisión convino en que, para que el margen se mantuviera dentro de los límites establecidos, era poco probable que, en vista de su nivel resultante previsto, se pudiera aplicar íntegramente el aumento del índice de ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas correspondiente a Nueva York en febrero de 2014.

la Asamblea General. Por ejemplo, si con un aumento de un 5% el margen llegase a 123, solo se concedería un aumento del 2%”.

Decisiones de la Comisión

96. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2013 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. se estimaba en 119,6 y de que la actual media del margen en los últimos cinco años (2009-2013) se estimaba en 115,7, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115;

b) Seguir examinando la cuestión, teniendo en cuenta lo examinado en los párrafos 92 a 95.

97. La Comisión también decidió informar a la Asamblea General de que:

a) Tendría que aplicar en febrero de 2014 los procedimientos de gestión del margen aprobados por la Asamblea en su resolución 46/191, secc. IV;

b) Como resultado de ello, a fin de mantener la paridad del poder adquisitivo de los sueldos con Nueva York, que es la base del sistema de ajustes por lugar de destino, se reducirían proporcionalmente los índices del ajuste por lugar de destino de todos los demás lugares de destino en una medida igual que la proporción entre el índice de remuneración concedido realmente y el índice de remuneración que de otro modo se habría concedido en Nueva York.

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

98. En el examen bienal de los niveles de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que se llevó a cabo en 2012, la Comisión planteó una serie de preocupaciones respecto de la metodología utilizada en la actualidad para establecer los niveles de esas prestaciones, pidió a su secretaría que estudiara esa metodología, y decidió aplazar su examen de dichos niveles. En respuesta a esa petición, la secretaría examinó y propuso enfoques alternativos para su examen por la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

99. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación expresó su preocupación por que el resultado deseado pudiera haber influido en el examen de la metodología. Habida cuenta de que la Comisión había iniciado el examen del conjunto integral de la remuneración, la Junta de los Jefes Ejecutivos estimó que era mejor examinar la metodología para ajustar las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo en el contexto de ese proceso más amplio. Teniendo en cuenta el próximo examen del conjunto integral de la remuneración, las federaciones del personal sugirieron que la fórmula actual no se modificara por el momento.

100. En el cálculo de un promedio ponderado de la prestación por hijos a cargo, la Comisión examinó las modalidades para encarar el problema de una posible distorsión en el nivel propuesto de las prestaciones debido a la influencia dominante de los lugares de destino más grandes, tales como Ginebra y Nueva York. La

Comisión examinó diferentes estructuras de ponderación para el cálculo de la prestación por hijos a cargo. Sin embargo, dado el carácter imprevisible de los cambios en las prestaciones en los países estudiados, no se pudo hallar una estructura que se considerara “la mejor”. La Comisión consideró además la posibilidad de ampliar la lista de lugares de referencia para incluir, no solo los ocho lugares de destino en los que había sede, sino también los lugares de destino en los que no había sede, lo que reflejaría mejor el universo de personal del régimen común.

101. La Comisión convino, sin embargo, en que la situación anormal observada en el examen de 2012, en que un gran aumento del nivel de la prestación por hijos a cargo en Ginebra se había traducido en un aumento del 16% de la cuantía media ponderada, se podría haber atendido mejor sin la automaticidad en la metodología. A ese respecto, las tasas de aumento de los niveles de la prestación por hijos a cargo seguidos en la moneda local se deberían haber comunicado a la Comisión en el momento de su examen bienal. Además de la cuantía media ponderada, esas estadísticas podrían presentar un cuadro más representativo de la tendencia general de las cuantías. Entonces, la Comisión podría haber adoptado una decisión utilizando ambos factores.

102. Se informó a la Comisión de que las prestaciones por hijos a cargo habían aumentado entre 2010 y 2012 en cuatro lugares de destino (Ginebra, Montreal, Nueva York y París) en el nivel de remuneración de la categoría P-4, escalón VI. En cambio, en otros lugares de destino, las prestaciones no se habían modificado (Londres, Madrid y Viena) o incluso se habían reducido a cero (Roma) en ese nivel de remuneración de referencia. Considerando que no existía una tendencia general al aumento, la Comisión no creía que hubiera ninguna razón imperiosa para ajustar las cuantías actuales de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo correspondientes al bienio 2013-2014.

103. La Comisión estimó que las preocupaciones anteriores respecto de la metodología se debían encarar de manera integral. Por ende, observó que en el próximo examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común se analizarían de manera holística las diversas prestaciones y subsidios, incluidos los correspondientes a las personas a cargo.

Decisiones de la Comisión

104. La Comisión decidió:

a) Tomar nota del estudio emprendido por su secretaría sobre la metodología para determinar las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo;

b) Utilizar, como factores para ajustar el subsidio, el promedio ponderado de los ocho lugares de destino en que hay sedes y la tendencia general de las tasas de aumento de las prestaciones por hijos a cargo;

c) Informar a la Asamblea General de que la Comisión seguiría examinando la metodología en el marco del examen más amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común;

d) Recomendar a la Asamblea General que por el momento se mantengan los niveles actuales de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

D. Medidas especiales sobre el subsidio de educación: Bélgica y Marruecos

105. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación pidió a la Comisión que considerase la adopción de medidas especiales sobre el subsidio de educación para Bélgica y Marruecos.

106. En el caso de Bélgica, esa solicitud se había hecho para hacer frente a la difícil situación planteada en Bruselas, donde la matrícula de tres escuelas que impartían instrucción en idioma inglés, y que eran las únicas opciones disponibles para las familias de habla inglesa de funcionarios del régimen común, equivalía a más del doble de los gastos máximos admisibles aplicables a ese país. En el año académico en curso, cinco hijos de funcionarios de las Naciones Unidas estaban matriculados en esas escuelas y les correspondía más del 5% del total de los subsidios de educación cuyo pago se solicitaba en Bélgica.

107. En el caso de Marruecos, la medida cuya adopción se pedía se refería a cuatro solicitudes de pago del subsidio para la única escuela de instrucción en idioma inglés existente en Rabat. Un documento de apoyo demostraba que un funcionario cuyos cuatro hijos se inscribirían en esa escuela tendría que pagar casi el 50% de los gastos de educación.

Deliberaciones de la Comisión

108. Las tres federaciones de funcionarios agradecieron que el tema se hubiese incluido en el programa del período de sesiones en curso de la Comisión. Apoyaron la petición de la Red de Recursos Humanos y señalaron que los gastos de educación no estaban cubiertos en medida suficiente por los gastos máximos admisibles vigentes en los dos lugares.

109. La Comisión hizo notar que en Bruselas era posible elegir entre escuelas que usaban diferentes idiomas y que tenían diferentes orientaciones religiosas y pedagógicas. La mayoría de ellas eran asequibles con los niveles del subsidio de educación aplicables en Bélgica. Sin embargo, las tres únicas escuelas de instrucción en inglés que otorgaban el diploma de bachillerato internacional eran privadas y no recibían subvenciones, por lo cual cobraban matrículas basadas en la necesidad de cubrir sus costos. Como consecuencia de ello, esas matrículas eran mucho más altas que los gastos máximos admisibles actualmente.

110. Cabía esperar que, si no se adoptaban medidas especiales, los funcionarios de habla inglesa optarían por enviar a sus hijos a escuelas que estuviesen fuera de Bélgica, por ejemplo en el Reino Unido o Francia, donde en ocho escuelas regían medidas especiales. La decisión de recurrir a escuelas en el extranjero podía no ser conveniente cuando se trataba de niños de corta edad. También crearía gastos adicionales para las organizaciones porque sumaría los gastos de internado y de viajes relacionados con el subsidio de educación. Además, si las organizaciones no sufragaban en medida suficiente los gastos de educación, podían surgir dificultades en la movilidad del personal que se debía asignar a Bruselas. Por lo tanto, la Comisión apoyaba la solicitud de la Junta.

111. Con respecto a Marruecos, la Comisión observó que el porcentaje de solicitudes de pago del subsidio de educación que superaban los gastos máximos admisibles no justificaba revisar el nivel del subsidio en ese país. Además, esas solicitudes demostraban que las sumas en que los gastos excedían del máximo admisible obedecían fundamentalmente a la contribución para gastos de capital que el funcionario tenía que pagar una sola vez. Se recordó en ese sentido que el reembolso de la contribución para gastos de capital estaba sujeto a un procedimiento separado establecido por la Comisión en 1997, por lo que el caso presentado no requería la adopción de medidas especiales para Marruecos.

112. Las consecuencias financieras de introducir medidas especiales para Bélgica se estimaron en 71.000 dólares al año.

Decisión de la Comisión

113. La Comisión recomendó a la Asamblea General que se adoptase una medida especial sobre el subsidio de educación que permitiese el reembolso de los gastos relacionados con la educación hasta el máximo establecido para el dólar de los Estados Unidos dentro de la zona del dólar de los Estados Unidos para tres escuelas de Bruselas en las que la instrucción se impartiría en inglés, a saber, la International School of Brussels, la British School of Brussels y St. John's International School, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2013.

114. Con respecto a Marruecos, la Comisión decidió que no era necesario adoptar medidas especiales, ya que en 1997 la Comisión había aprobado un procedimiento para el reembolso de las contribuciones para gastos de capital.

E. Asuntos de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 35º período de sesiones

115. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 35º período de sesiones. Ese período de sesiones se convocó en respuesta a una solicitud de la Comisión de que el Comité Asesor que hiciera varios estudios metodológicos relativos a la serie de 2015 de estudios del costo de la vida.

116. El informe contenía una serie de recomendaciones basadas en los resultados de los estudios metodológicos mencionados, entre ellas, la especificación de la ponderación del componente de los gastos efectuados fuera de la zona del lugar de destino del índice de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino del grupo I; la clasificación de los gastos del personal, incluidas las compras por Internet, como gastos fuera de la zona; un informe sobre la marcha de los trabajos acerca de la viabilidad de incorporar zonas geográficas fuera de Ginebra para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra; y la revisión de la lista de países, y sus correspondientes ponderaciones, utilizados en el cálculo del índice de los gastos efectuados fuera de la zona del lugar de destino, sobre la base de los resultados de un estudio de los gastos fuera de la zona.

Resumen de las recomendaciones

117. La Comisión Consultiva recomendó una especificación de la ponderación del componente de los gastos efectuados fuera de la zona del lugar de destino del índice de los ajustes por lugar de destino que se basaba en una combinación de datos presentados por el personal. También recomendó que se mantuviera la lista actual de países utilizados para calcular el índice de los gastos efectuados fuera de la zona del lugar de destino, pero que se revisaran las ponderaciones atendiendo a la encuesta mundial del personal llevada a cabo en 2012 sobre los gastos efectuados fuera de la zona. En cuanto a la clasificación de los gastos del personal como gastos dentro de la zona o fuera de la zona, el Comité afirmó la necesidad de mantener la clasificación actual basada en que los gastos se hubieran efectuado dentro o fuera de las fronteras nacionales del lugar de destino. Sin embargo, a la luz del aumento del uso del comercio electrónico y el establecimiento y la ampliación de las zonas monetarias desde la puesta en marcha del sistema de ajustes por lugar de destino, la Comisión Consultiva recomendó ampliar la clasificación actual a fin de incluir las compras por Internet.

118. Con respecto a la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra, la Comisión Consultiva se centró en su mandato de investigar la viabilidad técnica de incorporar zonas geográficas situadas fuera de Ginebra para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino de esa ciudad. Tras examinar cuidadosamente los resultados del estudio especial del costo de la vida realizado por la secretaría, la Comisión Consultiva recomendó que el cantón de Vaud se incorporara en la determinación de la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra. La Comisión Consultiva también afirmó que, en principio, las zonas colindantes de Francia deberían incorporarse en la determinación del ajuste por lugar de destino de Ginebra. Sin embargo, teniendo en cuenta los problemas técnicos relacionados con la reunión de datos sobre los precios y los alquileres de las zonas colindantes de Francia, así como su recomendación de que se reconocieran las fronteras nacionales en la clasificación de los gastos de los hogares como gastos efectuados dentro de la zona o fuera de la zona, la Comisión recomendó que las zonas colindantes de Francia no se tuvieran en cuenta en la recopilación de datos relativos a los precios y las rentas para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra hasta el momento en que las zonas en cuestión cumplieran los criterios establecidos por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones para llevar a cabo estudios de las rentas comerciales o se resolvieran los problemas prácticos y metodológicos asociados al uso de datos relativos a los precios, recopilados en dichas zonas. Además, recomendó que la secretaría continuara haciendo un seguimiento de la situación en todas las zonas circundantes de Ginebra con miras a determinar si se justificaba la introducción de cualquier cambio en sus actuales recomendaciones, habida cuenta de que cualquier recomendación de que se incorporaran las zonas colindantes de Francia para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra tendría que ir acompañada de una revisión de la clasificación de los gastos como efectuados dentro de la zona o fuera de la zona, de manera que pudieran considerarse las zonas geográficas circundantes del lugar de destino, con independencia de las fronteras o las monedas nacionales.

Deliberaciones de la Comisión

119. La representante de la Red de Recursos Humanos recapituló las razones fundamentales por las que la Red se oponía a incluir las zonas colindantes de Francia para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra. En primer lugar, la inclusión de una zona fuera del país del lugar de destino requeriría modificar los estatutos del personal de cada una de las organizaciones presentes en Ginebra, y esas modificaciones solo podrían hacerlas los órganos rectores de las organizaciones, no la Comisión ni la Asamblea General. En segundo lugar, la inclusión de las zonas colindantes de Francia requeriría volver a definir los conceptos de gastos efectuados dentro de la zona y fuera de la zona. En tercer lugar, el estatuto de las organizaciones y los funcionarios en un lugar de destino se regía por las disposiciones del acuerdo con el país anfitrión, incluidas las cuestiones relacionadas con la entrada y la residencia de los funcionarios y la importación de bienes y servicios al país y su exportación desde este; y no existía ningún acuerdo de esa índole entre ninguno de los organismos de las Naciones Unidas radicados en Ginebra y el Gobierno de Francia ni todos los funcionarios tenían la opción de residir en Francia, ya que los permisos de residencia del personal de las Naciones Unidas que deseaba residir en Francia se otorgaban a título discrecional. En cuarto lugar, una nueva definición del lugar de destino también requeriría el consentimiento del país anfitrión, y posiblemente del país vecino que se proponía incluir en la reunión de datos. En quinto lugar, ninguno de los principales Estados Miembros con enviados diplomáticos en Ginebra (incluida la administración pública utilizada en la comparación, a saber, los Estados Unidos de América) ni ninguna de las demás organizaciones internacionales fuera del sistema de las Naciones Unidas (el Fondo Mundial, la Organización Mundial del Comercio y la Unión Europea) tomaba en cuenta las zonas colindantes de Francia en la determinación del costo de la vida en Ginebra, con independencia de que su personal viviera en Francia o comprara bienes y servicios a través de la frontera. Estas consideraciones jurídicas, políticas y de equidad debían abordarse y resolverse antes de que se examinara la viabilidad técnica de incluir las zonas colindantes de Francia. Dado que los aspectos jurídicos del problema eran motivo de preocupación para varias organizaciones independientes, deberían ser examinados colectivamente por las organizaciones interesadas.

120. Los representantes de las tres federaciones del personal (FICSA, el CCISUA y la UNISERV) coincidieron con las opiniones expresadas por la Red de Recursos Humanos. Además, el representante de la FICSA expresó su satisfacción por las numerosas consultas celebradas por la secretaría de la CAPI sobre todos los aspectos de su labor relativa a las cuestiones del ajuste por lugar de destino. También expresó su apoyo a la función que desempeñaba el Comité Asesor para asegurar la paridad del poder adquisitivo de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico, y a las recomendaciones formuladas en el informe, salvo por la inclusión de Francia en el cálculo del ajuste por lugar de destino de Ginebra. La FICSA reiteró que las cuestiones jurídicas, no las cuestiones técnicas, deberían ser la preocupación fundamental, dado que las organizaciones radicaban en Suiza, no en Francia.

121. El Vicepresidente de la CAPI, quien es también Presidente de la Comisión Consultiva, señaló que las cifras oficiales obtenidas de las autoridades suizas indicaban que aproximadamente el 25% del personal del Cuadro Orgánico de las organizaciones radicadas en Ginebra residía en las zonas colindantes de Francia. Esa cifra se elevaba a alrededor del 45% cuando se tomaban en cuenta todos los

funcionarios de las organizaciones internacionales, incluido personal del Cuadro de Servicios Generales, así como los funcionarios ajenos al régimen común de las Naciones Unidas. En cuanto a la incorporación de las zonas colindantes de Francia en la determinación del ajuste por lugar de destino de Ginebra, señaló que existían pruebas de que en la actualidad las zonas colindantes de Francia no cumplían el requisito de la comparabilidad de las zonas residenciales seleccionadas para los estudios sobre alquileres en todos los lugares de destino del grupo I, y, por lo tanto, no podían incorporarse en el contexto de la ampliación de la zona de Ginebra, si no se modificaba ese requisito. El orador expresó la opinión, que fue apoyada por varios otros miembros de la Comisión, de que el informe debería considerarse en el contexto del examen amplio en curso del conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas.

122. Un miembro de la Comisión afirmó que el mantenimiento de la paridad del poder adquisitivo de los sueldos era una característica esencial del conjunto integral de la remuneración del personal de contratación internacional, pero que no necesariamente tenía que ser mediante el sistema de ajustes por lugar de destino en su forma actual. En su opinión, el sistema debía simplificarse de una manera que lo hiciera transparente, previsible y sostenible desde el punto de vista financiero a largo plazo. Había consenso entre los miembros de la Comisión en cuanto a que el sistema de ajustes por lugar de destino debía ser parte integrante e importante de cualquier examen del conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas, y la simplificación podía ser beneficiosa para el propio sistema.

123. Se señaló que las recomendaciones de la Comisión Consultiva se relacionaban con la serie de estudios de 2015 y, como las recomendaciones derivadas del examen amplio del conjunto integral de la remuneración se presentarían a la Asamblea General a más tardar en 2015, no sería lógico poner en práctica esas recomendaciones ahora, porque el propio sistema de ajustes por lugar de destino podría haber cambiado para el momento en que se llevara a cabo la nueva serie de estudios. Lo ideal sería que la nueva serie de estudios se iniciara únicamente después de que se pusiera en marcha el nuevo conjunto integral de la remuneración de las Naciones Unidas. Entretanto, el sistema de ajustes por lugar de destino se mantendría sobre la base de la metodología actual, y la División del Costo de la Vida de la secretaría de la CAPI participaría activamente en los grupos de trabajo que se establecerían para el examen amplio del conjunto integral de la remuneración y remitiría las cuestiones metodológicas y estadísticas a la Comisión Consultiva para que las examinara y formulara recomendaciones, según procediera. En esencia, el programa de la Comisión Consultiva para la próxima serie de estudios se establecería sobre la base de las cuestiones que dimanaran de los grupos de trabajo.

Decisión de la Comisión

124. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota del informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 35º período de sesiones;
- b) Reexaminar las cuestiones planteadas en el contexto del examen amplio del conjunto integral de la remuneración;

c) Incluir el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración y ajustar el programa de trabajo de la Comisión Consultiva en consecuencia.

F. Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en el sistema de ajuste por lugar de destino (Croacia)

125. La Comisión de Administración Pública Internacional examinó una nota de su secretaría, en forma de documento de sesión, sobre las consecuencias que la ampliación de la Unión Europea para incluir a Croacia, a partir del 1 de julio de 2013, tendría en el ajuste por lugar de destino y la clasificación de ese lugar de destino basada en la dificultad de las condiciones de vida. Se proporcionó un resumen de las decisiones adoptadas por la Comisión a raíz de las ampliaciones anteriores de la Unión Europea para incluir a 10 nuevos miembros a partir del 1 de mayo de 2004, y a otros dos miembros a partir del 1 de enero de 2007. También se destacaron las principales diferencias en la metodología y las normas operacionales del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino del grupo I y el grupo II. Se pidió a la Comisión que decidiera los procedimientos para el ajuste por lugar de destino y la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida que habrían de aplicarse a Croacia una vez que ingresara en la Unión Europea.

Deliberaciones de la Comisión

126. La representante del CCISUA, interviniendo en nombre de las tres federaciones del personal (la CCISUA, la FICSA, y la UNISERV), instó a la Comisión a que se asegurara de que se siguieran todas las metodologías y los procesos pertinentes en relación con los diferentes aspectos de cualquier decisión de modificar la clasificación de Croacia a efectos del ajuste por lugar de destino y de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y citó como ejemplo el proyecto de estudio entre ciudades y el funcionamiento del plan de subsidios de alquiler. Sugirió que la Comisión especificara que los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores se calcularan, en lugar de que se pagaran, en la moneda local, ya que el personal se reservaría el derecho de determinar la moneda en la que se pagaría parte de su sueldo. Además, pidió que los cambios inminentes se notificaran con suficiente antelación al personal afectado y que se hiciera todo lo posible por introducirlos de forma paulatina para evitar que tuvieran un efecto contundente en la paga líquida del personal.

127. La secretaría hizo algunas aclaraciones sobre las decisiones adoptadas anteriormente por la Comisión con respecto al ajuste por lugar de destino y la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida de los lugares de destino que ingresaban en la Unión Europea. Esos lugares de destino se reclasificaban de A a H con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y del grupo II al grupo I a efectos del sistema de ajuste por lugar de destino. Entre otras cosas, esto significaba que los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores se calculaban, y se debían pagar, en la moneda local, porque el mecanismo que garantizaba la estabilidad de esos sueldos de un examen a otro se aplicaba únicamente a los sueldos que se pagaban en moneda

local. Con arreglo a la metodología actual, los sueldos que se pagaban en moneda no local no estaban protegidos contra las fluctuaciones de los tipos de cambio, y los funcionarios podían ganar o perder en la paga líquida de un mes a otro dependiendo del tipo de cambio prevaleciente para la moneda no local frente al dólar de los Estados Unidos.

128. La Comisión recordó las decisiones que había adoptado anteriormente, tras la adhesión de nuevos países a la Unión Europea en 2004 y 2007, y sugirió que se diera el mismo tratamiento al personal que prestaba servicios actualmente en Croacia, cuando este país ingresara en la Unión Europea el 1 de julio de 2013. Asimismo, encargó a la secretaría que el estudio entre ciudades que daría inicio a la reclasificación de Croacia del grupo II al grupo I se llevara a cabo lo antes posible en 2013, y que los resultados se aplicaran de conformidad con las normas y los procedimientos operacionales vigentes. Además, observó que la reclasificación de Croacia de A a H con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, si bien era coherente con sus decisiones anteriores relativas al ingreso en la Unión Europea, se haría sin perjuicio de cualquier clasificación futura de Croacia resultante del examen en curso de los lugares de destino de la categoría H.

Decisiones de la Comisión

129. La Comisión decidió:

a) Que a efectos del ajuste por lugar de destino, al ingresar en la Unión Europea el 1 de julio de 2013, Croacia se considerara un lugar de destino del grupo I, a partir de la realización de un nuevo estudio entre ciudades;

b) Que se programara y realizara un nuevo estudio entre ciudades para Croacia en 2013, y que los datos del costo de vida se procesaran utilizando la metodología existente para los lugares de destino del grupo I con arreglo a las normas y los procedimientos operacionales existentes;

c) Que todas las organizaciones radicadas en Croacia pagaran los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en moneda local, a partir de la aplicación del nuevo estudio entre ciudades;

d) Que se introdujera una modificación del plan de subsidios de alquiler correspondiente a los lugares de destino del grupo I cuando se realizara el nuevo estudio entre ciudades;

e) Que los lugares de destino en Croacia se reclasificaran de A a H con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, hasta tanto se llevara a cabo el examen de todos los lugares de destino de categoría H.

Capítulo V

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

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

130. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en París, cuya fecha de referencia era septiembre de 2012. La nueva escala de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en París figuran en el anexo V del presente informe. La escala de sueldos recomendada es un 2,19% inferior a la escala actual.

131. Como puede observarse en la escala de sueldos recomendada, el sueldo neto anual en el punto más alto de la escala (GS-7/XII) es de 61.897 euros, es decir, 77.662 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio de septiembre de 2012. Al 1 de septiembre de 2012 esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) se situaba alrededor de la remuneración de un funcionario de categoría P-2/II sin familiares a cargo.

132. Las economías anuales teóricas resultantes de la aplicación de la escala de sueldos recomendada se estiman en una cantidad aproximada de 0,55 millones de dólares al tipo de cambio de septiembre de 2012 de 0,797 euros por dólar. Sin embargo, como se prevé que dicha escala se aplique únicamente al personal contratado en la fecha o después de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en París, no habrá economías inmediatas derivadas de las recomendaciones de la Comisión sobre la escala revisada de sueldos. Las consecuencias financieras de la aplicación de las prestaciones por familiares a cargo propuestas se estiman en una suma aproximada de 70.000 dólares por año.

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

133. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Montreal, cuya fecha de referencia era 1 de abril de 2013. La nueva escala de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Montreal figuran en el anexo VI del presente informe.

134. La escala de sueldos revisada es superior en un 1,22% a la escala que se aplica actualmente en Montreal. El sueldo neto anual en el punto más alto de la escala (GS-7/XI) es de 62.840 dólares canadienses, es decir, 61.789 dólares de los Estados

Unidos al tipo de cambio de abril de 2013 de 1,017 dólares canadienses por dólar de los Estados Unidos. Al 1 de abril de 2013 esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) se situaba alrededor de la remuneración de un funcionario de categoría P-1/I sin familiares a cargo. Las consecuencias financieras anuales totales de la aplicación de la escala de sueldos recomendada y las prestaciones revisadas por familiares a cargo se estima que ascienden a aproximadamente 334.000 dólares de los Estados Unidos.

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

135. En su 75° período de sesiones la Comisión aprobó el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad y convino en una suma global de 200 dólares de los Estados Unidos diarios. Las directrices vigentes fueron establecidas en 2011 por las organizaciones y figuran en el Manual de Política de Seguridad del Sistema de Gestión de la Seguridad de las Naciones Unidas. Dada la responsabilidad que corresponde a la Comisión de regular el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad, esta deseaba formalizar las directrices relativas al subsidio en un documento de la Comisión. Por consiguiente, la Comisión pidió a su secretaría que preparara un documento en el que se especificaran los principios rectores, el alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad para su aprobación en el 77° período de sesiones.

136. La Comisión tuvo ante sí un documento preparado por su secretaría. Se preguntó a las organizaciones mediante una encuesta si en 2012 habían evacuado a funcionarios de contratación internacional o a sus familiares que reunían las condiciones exigidas y, en caso afirmativo, si la información proporcionada en el Manual de Política de Seguridad había sido suficientemente clara para administrar el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad. Todas las organizaciones declararon que la información contenida en las directrices vigentes eran lo suficientemente claras para administrar ese subsidio. Las directrices que propuso la secretaría de la Comisión incluyeron secciones relativas al propósito, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas, los viajes, las disposiciones aplicables respecto de los familiares y los emolumentos aplicables durante la evacuación, y se adjuntaron al documento presentado a la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

137. La Red de Recursos Humanos señaló su satisfacción general por las directrices contenidas en el capítulo VI del Manual de Política de Seguridad. La Red opinó que las directrices eran una cuestión de política y no de condiciones de servicio y, por lo tanto, se mostró sorprendida de que hubieran sido examinadas por la Comisión. La Red también opinó que la recomendación de proporcionar orientación acerca de la reubicación del personal de contratación local no guardaba relación alguna con la cuestión del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad.

138. El representante del CCISUA, al intervenir en nombre también de la FICSA, informó a la Comisión de que ambas federaciones representaban a un gran número de miembros del personal sobre el terreno de organizaciones afiliadas, en particular del ACNUR, el UNICEF y el PMA. A su juicio, el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad era un instrumento importante para los organismos que trabajaban sobre el terreno y su personal.

139. La aplicación de la política tendría un efecto importante en la capacidad de los organismos de cumplir sus mandatos en lugares de destino cada vez más difíciles, donde el personal ponía en peligro su seguridad —e incluso su vida— todos los días. Ambas federaciones subrayaron su interés respecto del establecimiento de un sistema de supervisión para asegurarse de que todos los organismos de las Naciones

Unidas determinaran y adoptaran las mejores prácticas. El representante de la UNISERV apoyó plenamente la declaración del CCISUA y de la FICSA.

140. La Comisión tomó nota del documento sobre el ámbito de aplicación del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad y observó que este ya no debería estar regulado por el Departamento de Seguridad de la Secretaría. Un miembro de la Comisión sugirió que se definiera claramente la expresión “familiares a cargo” y pidió que se diera una aclaración acerca del destino de viaje de los funcionarios y sus familiares a cargo en caso de evacuación.

141. En respuesta a las preocupaciones expresadas por la Red de Recursos Humanos en cuanto a la autoridad de la Comisión para formular directrices sobre esas cuestiones y la validez jurídica del término “directrices”, la Comisión dijo que era responsable de la regulación y la actualización del subsidio en virtud de su estatuto. La Comisión decidió además que el nuevo título del documento sería “Subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad”.

Decisiones de la Comisión

142. La Comisión decidió lo siguiente:

a) Aprobar el texto del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad respecto del alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos que figura en el anexo VII del presente informe;

b) Pedir a su secretaría que informara al Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas de que la Comisión estaría a cargo de la regulación del alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos relativos al subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad.

Capítulo VII

Presentación por la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos sobre su política de recompensas y reconocimiento

143. Un equipo de la UNOPS, encabezado por su Director Ejecutivo, hizo una presentación a la Comisión sobre su política de recompensas y reconocimiento, que se estaba aplicando a título experimental.

144. En febrero de 2011, el grupo de operaciones de la UNOPS aprobó una política de reconocimiento, recompensas y sanciones. En julio de ese año, la UNOPS informó a la Comisión en su 73° período de sesiones sobre su política y las medidas que adoptaría en el futuro. Los objetivos de la política eran los siguientes:

- a) Permitir que el personal directivo reconociera y recompensara el desempeño excelente;
- b) Recompensar las contribuciones tanto de personas como de equipos;
- c) Apoyar una cultura institucional de innovación y espíritu empresarial;
- d) Promover y fortalecer los valores básicos de la UNOPS;
- e) Concentrar los esfuerzos de todo el personal en las metas de las actividades de la UNOPS;
- f) Fortalecer la gestión de la actuación profesional en la UNOPS con consecuencias trascendentales y útiles.

145. La UNOPS señaló que la política tenía cuatro elementos clave:

- a) Siete categorías de premios para equipos y personas;
- b) Sanciones en casos de actuación profesional deficiente;
- c) Ascensos basados en el mérito;
- d) Recompensas basadas en el mérito.

146. Se informó a la Comisión de que era posible no dar los incrementos anuales a los funcionarios cuya actuación profesional no llegara a ser satisfactoria o que no hubieran completado su parte de la evaluación del desempeño. Desde el inicio del estudio experimental, el 2,5% del personal no había recibido el incremento anual porque la calificación de su actuación profesional no había llegado a ser satisfactoria.

147. Los representantes de la UNOPS explicaron que, entre 2009 y 2012, había habido una tendencia a dejar de otorgar calificaciones infladas de la actuación profesional en favor de la calificación de “plenamente satisfactoria”, la cual, del 40%, había pasado a otorgarse en el 73% de los casos. La organización había llevado a cabo un examen de los efectos del proyecto experimental usando la información proporcionada por el personal directivo y el personal en general en la encuesta anual global del personal. La experiencia adquirida en el primer año de aplicación del proyecto experimental se había utilizado para mejorar su aplicación. En general, la evaluación de los funcionarios había sido muy positiva. Los funcionarios habían indicado un grado de satisfacción mucho mayor con la calidad y la frecuencia de los debates celebrados con los supervisores.

148. Una de las conclusiones extraídas por la UNOPS era que el apoyo del nivel superior había sido crítico para el éxito del proyecto. El patrocinio del proyecto por el personal directivo superior desde el inicio mismo había sido evidente. Antes de comenzar el proyecto experimental la UNOPS había llevado a cabo un programa para el personal directivo superior dirigido a todos los administradores, que había incluido una evaluación de 360 grados. La UNOPS consideraba que esta política era una herramienta adicional para apoyar el marco de recursos humanos y la eficacia de la organización. También se consideraba que la iniciativa contribuía al bienestar del personal y fomentaba una cultura de reconocimiento.

Deliberaciones de la Comisión

149. Muchos de los representantes de las organizaciones miembros mostraron gran interés y formularon preguntas al equipo de la UNOPS sobre la política y su aplicación. Los representantes de las federaciones del personal también formularon preguntas, felicitaron a la UNOPS por esta iniciativa, y dijeron que en general a los funcionarios no les interesaban tanto los estímulos monetarios, como el reconocimiento.

150. Los miembros de la Comisión agradecieron la presentación y las explicaciones del Director Ejecutivo de la UNOPS y su equipo. Se formularon muchas preguntas sobre los elementos o subproductos del plan, como las opiniones de los funcionarios cuya excelencia no había sido reconocida, y sobre la tasa y el proceso de impugnación. Algunos miembros expresaron su convicción de que el proyecto experimental era una prueba de que los sistemas de reconocimiento de los méritos podían ser eficaces en el régimen común. La Comisión esperaba recibir información en períodos de sesiones futuros sobre los progresos del plan.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2014-2015

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos (en 2014, y examen de las tasas de contribución del personal aplicadas conjuntamente con los sueldos brutos);
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos de América;
 - c) Informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas;
 - d) Diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas: estudio de las políticas de contratación;
 - e) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología;
 - f) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - g) Examen del plan de subsidios de alquiler;
 - h) Prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles, no reembolso de los gastos de mudanza (cuantía);
 - i) Informe sobre el 36º período de sesiones, y programa del 37º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - j) Informe sobre el 37º período de sesiones, y programa del 38º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.
3. Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios de contratación local:
 - a) Metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales: ajustes de los sueldos en los lugares de destino con menos de 30 funcionarios;
 - b) Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino siguientes:
 - i) Madrid;
 - ii) Nueva York;
 - iii) Londres;
 - iv) Ginebra.
 - c) Examen de la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales.

-
4. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Examen del conjunto integral de la remuneración;
 - b) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - c) Indemnización por rescisión del nombramiento;
 - d) Prima de repatriación;
 - e) Pago en caso de fallecimiento;
 - f) Informe sobre la entrevista de fin de servicio (Red de Recursos Humanos);
 - g) Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos.
 5. Condiciones de servicio sobre el terreno:
 - a) Prestación por peligrosidad (cuantía);
 - b) Subsidio de evacuación por motivos de seguridad (cuantía).
 6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
 7. Informe del grupo de trabajo sobre el marco para la gestión de los recursos humanos.

Anexo II

**Respuestas a las preguntas relacionadas con el artículo 10 del
Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional,
relativo a las condiciones de servicio**

<i>Organización^a</i>	<i>Respuesta recibida</i>	<i>Prestación por peligrosidad, cambios y criterios nuevos adoptados</i>	<i>Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y por no reintegro de los gastos de mudanza revisada</i>	<i>Armonización en los lugares de destino no aptos para familias revisada</i>	<i>Arreglos contractuales adoptados de conformidad con el marco revisado</i>	<i>Cambios en el subsidio de educación implantados</i>
Naciones Unidas	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí	Sí; Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, 1 de enero de 2012
ACNUR	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de noviembre de 2012	Sí; deliberaciones sobre los criterios para introducir contratos continuos	Sí
Autoridad Internacional de los Fondos Marinos	No					
CCI	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; los nuevos criterios sobre los contratos continuos se aplicarán en 2013	Sí
FAO	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí	Sí; 1 de enero de 2012
FIDA	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	2012	Sí; suspendió los contratos indefinidos en marzo de 2010; nuevo contrato de corto plazo en enero de 2012	Sí pero no se aplica
OACI	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; todavía no se han implantado los contratos continuos; quisiera que la CAPI hiciera un examen amplio del uso de los nombramientos temporales y formulara una recomendación	Sí

<i>Organización^a</i>	<i>Respuesta recibida</i>	<i>Prestación por peligrosidad, cambios y criterios nuevos adoptados</i>	<i>Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y por no reintegro de los gastos de mudanza revisada</i>	<i>Armonización en los lugares de destino no aptos para familias revisada</i>	<i>Arreglos contractuales adoptados de conformidad con el marco revisado</i>	<i>Cambios en el subsidio de educación implantados</i>
OIEA	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	No se aplica	Sí; no se pueden implantar plenamente debido a que se utiliza una política de rotación	No se aplica
OIT	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	Sí	Sí; pero todavía en examen	Sí; Ginebra en el año escolar 2012/13; Vaud en el año escolar 2013/14
OMI	Sí	No se aplica	1 de enero de 2012	No se aplica	Sí; solo utiliza contratos de plazo fijo	No
OMM	Sí	No se aplica	No se aplica	No se aplica	Sí, tres tipos	Sí
OMPI	Sí	No se aplica	1 de enero de 2012	No se aplica	Sí, enero de 2013	Sí
OMS	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí, desde julio de 2007	Sí
OMT	Sí	No se aplica	No se aplica	No	Sí; actualmente se están examinando los nombramientos no de plantilla/temporales a la luz de las necesidades de la organización	No
ONUDI	Sí	No; en proceso de implantación	1 de enero de 2012	No; la implantación no es definitiva	Sí; plazo fijo, personal de proyectos y corto plazo; no se usan contratos continuos por limitaciones presupuestarias	Sí; en proceso de introducción del cambio
OOPS	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	Sí, algunos elementos	Sí, pero solo los nombramientos de plazo fijo temporales debido al carácter de la organización	No se aplica
OPS	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; pero solo de plazo fijo y temporales; estudiando el uso de contratos sin plazo determinado	Sí pero no se aplica

<i>Organización^a</i>	<i>Respuesta recibida</i>	<i>Prestación por peligrosidad, cambios y criterios nuevos adoptados</i>	<i>Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y por no reintegro de los gastos de mudanza revisada</i>	<i>Armonización en los lugares de destino no aptos para familias revisada</i>	<i>Arreglos contractuales adoptados de conformidad con el marco revisado</i>	<i>Cambios en el subsidio de educación implantados</i>
PMA	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; diversos tipos de nombramientos según la categoría, algunos regidos por el reglamento del personal de la FAO y del PMA	Sí; el personal de Ginebra solamente
PNUD	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; examinando los criterios de los contratos continuos	Sí; funcionarios de Ginebra
UIT	Sí	No se aplica	1 de enero de 2012	No se aplica	Sí; criterios para los contratos continuos: cinco años de servicio activo ininterrumpido con contrato de plazo fijo, actuación profesional satisfactoria, persistencia de la necesidad de las funciones del puesto ocupado por el funcionario interesado, disponibilidad de financiación para el puesto	Sí
UNESCO	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí, de conformidad con la CAPI; no nuevos nombramientos de duración limitada, solo queda uno en un proyecto conjunto con el Banco Mundial	Sí para el personal de la UNESCO en Ginebra
UNFPA	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; de conformidad con la CAPI; solo contratos de plazo fijo y temporales; no hay política sobre contratos continuos	Sí
UNICEF	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de noviembre de 2012	Sí 2009; examinando si deben implantarse los nombramientos continuos	Sí

<i>Organización^a</i>	<i>Respuesta recibida</i>	<i>Prestación por peligrosidad, cambios y criterios nuevos adoptados</i>	<i>Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y por no reintegro de los gastos de mudanza revisada</i>	<i>Armonización en los lugares de destino no aptos para familias revisada</i>	<i>Arreglos contractuales adoptados de conformidad con el marco revisado</i>	<i>Cambios en el subsidio de educación implantados</i>
UNOPS	Sí	1 de abril de 2012	1 de enero de 2012	1 de julio de 2012	Sí; estudiando el procedimiento para conceder contratos continuos; los nombramientos temporales no se avienen a las necesidades de la UNOPS, ya que la mayoría de los proyectos duran más de dos años, plazo máximo de los contratos de corto plazo	No
UPU	Sí	No se aplica	No se aplica	No se aplica	Sí	Sí

^a Autoridad Internacional de los Fondos Marinos; Centro de Comercio Internacional UNCTAD/OMC (CCI); Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA); Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA); Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS); Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR); Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS); Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA); Organización de Aviación Civil Internacional (OACI); Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI); Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO); Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); Organización Internacional del Trabajo (OIT); Organización Marítima Internacional (OMI); Organización Meteorológica Mundial (OMM); Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI); Organización Mundial de la Salud (OMS); Organización Mundial del Turismo (OMT); Organización Panamericana de la Salud (OPS); Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Programa Mundial de Alimentos (PMA); Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT); y Unión Postal Universal (UPU).

Anexo III

Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal, con efecto al 1 de enero de 2014

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
SGA	Bruto	189 744														
	Neto D	146 321														
	Neto S	131 682														
SsG	Bruto	172 436														
	Neto D	134 205														
	Neto S	121 527														
D-2	Bruto	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
	Neto D	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
	Neto S	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
D-1	Bruto	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
	Neto D	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
	Neto S	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
P-5	Bruto	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
	Neto D	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
	Neto S	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		
P-4	Bruto	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
	Neto D	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
	Neto S	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
P-3	Bruto	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
	Neto D	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
	Neto S	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
P-2	Bruto	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
	Neto D	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
	Neto S	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
P-1	Bruto	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
	Neto D	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
	Neto S	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

Anexo IV

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2013)

Categoría	Remuneración neta (en dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^f
	Naciones Unidas ^{a, b}	Estados Unidos			
P-1	76 048	53 124	143,2	128,3	0,2
P-2	94 818	66 765	142,0	127,2	7,2
P-3	116 065	85 865	135,2	121,1	27,9
P-4	138 368	104 904	131,9	118,2	33,6
P-5	162 406	122 948	132,1	118,4	22,2
D-1	186 107	142 455	130,6	117,0	6,7
D-2	200 018	152 422	131,2	117,6	2,2
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C.					133,5
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					111,6
Relación media ponderada ajustada según la diferencia del costo de la vida					119,6

^a Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categorías de funcionarios con familiares a cargo, con un multiplicador de 65,5 durante 1 mes y de 68,7 durante 11 meses, según la escala de sueldos en vigor desde el 1 de enero de 2012.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2012.

^c Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2012.

A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en París

(Euros por año)

Mes de referencia del estudio: septiembre de 2012

<i>Categoría/escalón</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII*</i>
G-1	24 153	24 975	25 797	26 619	27 441	28 263	29 085	29 907	30 729	31 551	32 373	33 195
G-2	26 795	27 707	28 619	29 531	30 443	31 355	32 267	33 179	34 091	35 003	35 915	36 827
G-3	29 731	30 741	31 751	32 761	33 771	34 781	35 791	36 801	37 811	38 821	39 831	40 841
G-4	32 983	34 103	35 223	36 343	37 463	38 583	39 703	40 823	41 943	43 063	44 183	45 303
G-5	36 594	37 838	39 082	40 326	41 570	42 814	44 058	45 302	46 546	47 790	49 034	50 278
G-6	40 601	41 981	43 361	44 741	46 121	47 501	48 881	50 261	51 641	53 021	54 401	55 781
G-7	45 045	46 577	48 109	49 641	51 173	52 705	54 237	55 769	57 301	58 833	60 365	61 897

* Escalón por antigüedad.

B. Prestaciones por familiares a cargo recomendadas

(Euros por año)

<i>Prestación</i>	<i>Monto</i>
Cónyuge a cargo	2 443
Hijo a cargo	1 949
Primer hijo a cargo de un funcionario sin cónyuge a cargo	3 817

Anexo VI

A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local en Montreal

(En dólares canadienses por año)

Mes de referencia del estudio: abril de 2013

<i>Categoría/escalón</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI*</i>
G-1	25 267	26 440	27 613	28 786	29 959	31 132	32 305	33 478	34 651	35 824	36 997
G-2	27 592	28 874	30 156	31 438	32 720	34 002	35 284	36 566	37 848	39 130	40 412
G-3	30 153	31 552	32 951	34 350	35 749	37 148	38 547	39 946	41 345	42 744	44 143
G-4	32 923	34 452	35 981	37 510	39 039	40 568	42 097	43 626	45 155	46 684	48 213
G-5	35 959	37 631	39 303	40 975	42 647	44 319	45 991	47 663	49 335	51 007	52 679
G-6	39 268	41 095	42 922	44 749	46 576	48 403	50 230	52 057	53 884	55 711	57 538
G-7	42 900	44 894	46 888	48 882	50 876	52 870	54 864	56 858	58 852	60 846	62 840

* Escalón por antigüedad.

B. Prestaciones por familiares a cargo recomendadas

(En dólares canadienses por año)

<i>Prestación</i>	<i>Monto revisado</i>
Cónyuge a cargo	3 622
Hijo a cargo	1 544
Primer hijo a cargo de un funcionario sin cónyuge	3 480
Familiar secundario a cargo	1 656

Anexo VII

Subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad

A. Propósito

1. El propósito del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad es ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo con derecho al mismo que son evacuados de sus lugares de destino oficiales.

B. Ámbito de aplicación

2. Cuando el Secretario General Adjunto de Seguridad declara oficialmente una situación de evacuación^a del lugar de destino, se procede a evacuar a los funcionarios de contratación internacional y sus familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas a un lugar autorizado. Al producirse la evacuación autorizada desde un lugar de destino, se activa el pago del subsidio de evacuación por razones de seguridad.

C. Condiciones exigidas para recibir el subsidio

3. El subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad es pagadero al personal de contratación internacional que reúna las condiciones exigidas y a sus familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas de la manera siguiente:

a) A los funcionarios: 200 dólares diarios durante un período de hasta 30 días, y a partir de entonces 150 dólares al día, hasta que el funcionario regrese a su lugar de destino o sea reasignado a otro lugar, o hasta que haya transcurrido un período máximo de seis meses, si ello ocurriera antes;

b) A cada familiar a cargo que reúna las condiciones exigidas y resida en el lugar de destino: 100 dólares al día durante un período de hasta 30 días, y a partir de entonces 75 dólares al día, hasta que el funcionario regrese a su lugar de destino, o hasta que haya transcurrido un período máximo de seis meses, si ello ocurriera antes;

c) Si el funcionario es autorizado a regresar a su lugar de destino y alguno de los familiares a cargo que reúnen las condiciones exigidas o todos ellos no son autorizados a regresar o no pueden regresar debido a “restricciones familiares” concretas que pueden estar en vigor por motivos de seguridad, o si el funcionario es enviado de misión (y percibe las dietas correspondientes), el primer familiar que reúna las condiciones exigidas tendrá derecho a la cuantía superior del subsidio en caso de evacuación (200 dólares o 150 dólares al día, según corresponda).

^a La evacuación se refiere al traslado de los funcionarios y/o sus familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas fuera del país de destino a otro país designado como refugio seguro, lo cual activa el pago de un subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad.

4. Además, con el propósito de facilitar un envío pequeño de efectos personales (y gastos menores como los pequeños gastos de salida y llegada), en el momento de la evacuación de los funcionarios que se encuentren instalados en el lugar de destino o de sus familiares a cargo que reúnan las condiciones exigidas, se proporcionará una suma fija única de 500 dólares. Se trata de un pago único al funcionario y a todos sus familiares que reúnan las condiciones exigidas, aunque su evacuación tenga lugar en momentos distintos.

5. Se pagará una indemnización por pérdida o deterioro de los efectos personales que permanezcan en el lugar de destino, de conformidad con las directrices administrativas establecidas por cada organización. Se debe recordar a los funcionarios que tienen la responsabilidad de presentar un inventario detallado y valorado de sus efectos personales al oficial encargado designado para tramitar cuestiones específicas de su organización, que los respectivos comités de indemnización de las organizaciones utilizarán para determinar la cuantía de la indemnización en caso de pérdida o daño de los efectos personales.

D. Disposiciones aplicables al personal de contratación internacional que reúne las condiciones exigidas

6. Los funcionarios de contratación internacional que reúnen las condiciones exigidas para percibir tanto el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad como las prestaciones para viajes si se ordena una evacuación por motivos de seguridad son los que se trasladaron al lugar de destino y se instalaron en él por cuenta de la organización, y los que fueron contratados internacionalmente en el lugar de destino.

7. Si el funcionario es evacuado al destino autorizado, se pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad conforme a las tasas especificadas en el párrafo 3 a) del presente documento.

8. Si el funcionario se encuentra fuera del lugar de destino en el momento de la evacuación, por regla general no tendrá derecho a percibir el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad hasta la fecha prevista de regreso al lugar de destino (es decir, una vez finalizado cualquier período autorizado de vacaciones en el país de origen, vacaciones anuales, licencia de enfermedad o misión oficial).

9. Si el funcionario no se reúne con sus familiares a cargo que cumplan los requisitos exigidos inmediatamente después de la evacuación (por ejemplo, si es enviado de misión), no tendrá derecho al subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad hasta la fecha de su llegada efectiva al lugar de las vacaciones en el país de origen o a cualquier otro lugar.

E. Viaje al país designado como país de origen o al país de elección del funcionario

10. El pago de los viajes de evacuación por razones de seguridad se basará en el destino autorizado por el Secretario General Adjunto de Seguridad. El funcionario puede optar por viajar: a) al destino autorizado por el Secretario General Adjunto de Seguridad; b) al país de origen; o c) a otro país de su elección. Si el funcionario o los familiares a cargo que reúnen las condiciones exigidas optan por viajar al país de

origen o a otro país de su elección, y no al país de destino autorizado, los gastos de viaje se reembolsarán hasta una cantidad que no supere el costo del viaje al destino autorizado o pueden tramitarse con arreglo a los criterios de la prestación relativa al viaje de vacaciones en el país de origen. Durante el período de evacuación en el país de origen, se pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad correspondiente al funcionario y a cada familiar que reúna las condiciones exigidas conforme a las tasas especificadas en el párrafo 3 del presente documento.

11. Cuando se autoriza la evacuación por razones de seguridad al país designado como país de origen pero un funcionario y/o sus familiares que reúnen las condiciones exigidas no pueden regresar a él debido a “restricciones personales” de índole política o de seguridad, se podrá autorizar la evacuación a un país de elección del funcionario. En caso de que este solicite viajar a un país de su elección únicamente por conveniencia personal, los gastos de viaje que sufragará la organización no superarán los que serían pagaderos si el funcionario viajase a su país de origen.

F. Disposiciones aplicables a los familiares que reúnen las condiciones exigidas

12. A los efectos de determinar los requisitos para percibir el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad y las prestaciones para viajes, los familiares que reúnen las condiciones exigidas son los miembros reconocidos de la familia de un funcionario de contratación internacional que se trasladaron al lugar de destino y se instalaron en él por cuenta de la organización y/o que residen en el lugar de destino con el funcionario:

a) Si los familiares que reúnen las condiciones exigidas son evacuados al destino autorizado por el Secretario General Adjunto de Seguridad, se pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad conforme a las tasas especificadas en el párrafo 3 b) del presente documento;

b) Si los familiares que reúnen las condiciones exigidas son evacuados al destino autorizado por el Secretario General Adjunto de Seguridad, pero no se evacua al funcionario, al primer familiar que reúna las condiciones exigidas se le pagará conforme a la tasa más elevada del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad;

c) Si el funcionario está autorizado a regresar a su lugar de destino y algunos de sus familiares que reúnen las condiciones exigidas o todos ellos no pueden regresar debido a “restricciones familiares” específicas que puedan estar en vigor por motivos de seguridad, al primer familiar que reúna las condiciones exigidas que permanezca fuera del lugar de destino se le pagará conforme a la tasa más elevada del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad;

d) Si el funcionario es enviado de misión (y percibe las dietas correspondientes), al primer familiar que reúna las condiciones exigidas se le pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad conforme a la tasa aplicable al funcionario;

e) Si los familiares que reúnen las condiciones exigidas se encuentran fuera del lugar de destino en el momento de la evacuación, el subsidio se pagará:

i) A partir de la fecha en que el funcionario se reúna con ellos en el país de evacuación;

ii) En la fecha prevista del regreso al lugar de destino (cuando el funcionario permanezca en el lugar de destino);

f) Si un hijo a cargo está cursando estudios en un lugar (distinto del lugar de destino oficial del funcionario) en el que se hayan impuesto “restricciones familiares” por motivos de seguridad, por lo general se le autorizará viajar por cuenta de la organización con cargo al subsidio de educación o al viaje en uso de licencia para visitar el país de origen. No se pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad en este supuesto;

g) Si un hijo a cargo se encuentra de visita en el lugar de destino del funcionario y durante su estancia se imponen “restricciones familiares” por motivos de seguridad, se le autorizará viajar por cuenta de la organización con cargo al subsidio de educación o de viaje en uso de la licencia para visitar el país de origen. No se pagará el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad en este supuesto;

h) Si un hijo a cargo está estudiando en el lugar de destino del funcionario en el momento en que se impongan “restricciones familiares” por motivos de seguridad, se aplicarán las disposiciones siguientes: cuando el hijo tenga que asistir a otro centro educativo por haberse impuesto “restricciones familiares” por motivos de seguridad, podría autorizarse el pago de un subsidio de educación adicional para el mismo período a fin de que pueda asistir a ese segundo centro, siempre que el funcionario pueda demostrar que ha hecho todo esfuerzo razonable para que el centro educativo ubicado en el lugar de destino del que el hijo haya sido evacuado o reubicado le reembolse los derechos de matrícula que haya adelantado. En estas circunstancias, es aplicable el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad, pero no se pagará la suma fija correspondiente al elemento para gastos de internado del subsidio de educación.

G. Emolumentos aplicables durante la evacuación

13. Cuando el Secretario General Adjunto de Seguridad haya declarado oficialmente una situación de evacuación del lugar de destino, está facultado para ordenar la evacuación del personal de contratación internacional y sus familiares que reúnan las condiciones exigidas a un lugar autorizado. Si el costo del viaje al país de origen desde el lugar de destino es inferior al del desplazamiento al destino autorizado, podría autorizarse el viaje directo al país de origen, siempre que sea posible desde el punto de vista logístico.

14. Durante el período de evacuación al destino autorizado, los funcionarios seguirán percibiendo su sueldo básico neto, más el ajuste por lugar de destino, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles aplicable en el lugar de destino oficial, y el subsidio de alquiler del lugar de destino oficial^b, más el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad (correspondiente al funcionario y a cada uno de sus familiares que reúnan las condiciones exigidas).

^b El “lugar de destino oficial” puede ser el lugar de asignación administrativa en el caso de los funcionarios de las organizaciones que siguen aplicando el enfoque de zona de operaciones especiales durante el período de transición que termina el 30 de junio de 2016.

15. Si no se autoriza al funcionario y/o sus familiares que reúnan las condiciones exigidas el regreso al lugar de destino en un plazo de 30 días después de la evacuación, cada una de las organizaciones adoptará una decisión en cuanto a:

- a) La reasignación, temporal o de otro tipo, del funcionario y sus familiares que reúnan las condiciones exigidas, según proceda;
- b) El viaje al país de origen.

H. Limitaciones relativas al pago del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad

16. El subsidio de evacuación por razones de seguridad se paga por regla general durante un período máximo de seis meses, tras el cual normalmente se levanta la situación de evacuación o el lugar de destino se declara no apto para familias.

17. Un lugar de destino puede ser designado “no apto para familias” antes de que hayan transcurrido seis meses después de la evacuación, ya que la situación en cuestión puede evaluarse al cabo de tres meses. En ese caso, el Secretario General Adjunto de Seguridad examinaría la situación e informaría al respecto al Presidente de la Comisión. Al cabo de seis meses, normalmente el Presidente de la Comisión tendría que adoptar una decisión definitiva sobre la designación del lugar de destino como lugar apto o no apto para familias, previa consulta con el Departamento de Seguridad. La designación de determinados lugares de destino como lugares de destino no aptos para familias activa el pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles^c.

18. Cuando una situación de evacuación se prolongue durante más de seis meses y el lugar de destino no haya sido declarado no apto para familias, se aplicará un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad de la misma cuantía que la fijada para la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias.

19. El subsidio de evacuación por razones de seguridad no es aplicable en el caso de una evacuación al lugar de asignación administrativa del funcionario^d donde este y sus familiares que reúnan las condiciones exigidas se hayan instalado.

^c Durante el período de transición entre julio de 2011 y julio de 2016, están en vigor las medidas de transición para la sustitución progresiva del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales y el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad por la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, y durante el período de transición la CAPI promulga tasas unificadas en relación con el subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales a fin de garantizar la armonización. Las tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales se irán reduciendo gradualmente hasta que ese subsidio deje de aplicarse el 30 de junio de 2016 y todos los funcionarios asignados a un lugar de servicio determinado empiecen a percibir el componente adicional por condiciones de vida difíciles en dicho lugar a partir del 1 de julio de 2016.

^d Con arreglo al régimen de operaciones especiales aplicado por algunas organizaciones, los funcionarios que deben trabajar en destinos no aptos para familias son asignados a un lugar cercano más seguro y dotado de la infraestructura necesaria en cuanto a servicios médicos y de educación y buenos medios de comunicación, donde el funcionario puede establecer una base de residencia, al que se denomina lugar de asignación administrativa. Este método se seguirá aplicando durante el período de transición de cinco años, es decir, hasta julio de 2016.

I. Procedimiento de examen y ajuste

20. El examen del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad se realiza cada tres años y coincide con el de las cuantías correspondientes a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

Sinopsis del subsidio de evacuación por razones de seguridad

<i>Subsidio de evacuación por razones de seguridad</i>				
<i>Motivo/duración</i>	<i>Funcionario sin acompañante</i>	<i>Familiares que reúnen las condiciones exigidas</i>		
Evacuación fuera del país de destino (lugar designado como refugio seguro, país de origen, tercer país) <i>Durante un período máximo de seis meses</i>	200 dólares diarios durante un período de hasta 30 días, y a partir de entonces 150 dólares al día, hasta que el funcionario regrese a su lugar de destino o sea reasignado a otro lugar, o hasta que haya transcurrido un período máximo de seis meses.	100 dólares al día para cada uno de los familiares a cargo con derecho al subsidio durante un período de hasta 30 días, y a partir de entonces 75 dólares al día, hasta que el funcionario regrese a su lugar de destino, o hasta que haya transcurrido un período máximo de seis meses.		
Derechos de transporte de efectos personales y pequeños gastos de salida y llegada <i>Pago único</i>	Se realiza un pago único de una suma fija de 500 dólares al funcionario instalado en el lugar de destino cuando él o sus familiares son evacuados (no es necesario que el propio funcionario sea evacuado). Se trata de un pago único al funcionario y a todos sus familiares que reúnan las condiciones exigidas, aunque se evacuen en momentos distintos. La suma no cambia independientemente del número de familiares a cargo. Los pequeños gastos de llegada y salida están incluidos en el pago de la suma fija.			
Si una situación de evacuación se prolonga durante más de seis meses y el lugar de destino no ha sido declarado no apto para familias <i>Después de seis meses</i>	Se aplica un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad de la misma cuantía que la fijada para la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias (a los efectos de facilitar la referencia, a continuación se indican las sumas mensuales prorrateadas en dólares de los Estados Unidos).			
		<i>Grupo 1</i>	<i>Grupo 2</i>	<i>Grupo 3</i>
		<i>(P-1 a P-3)</i>	<i>(P-4 a P-5)</i>	<i>(D-1 y categorías superiores)</i>
	Con familiares a cargo	1 453	1 743	1 938
	Sin familiares a cargo	545	654	727

Abreviaturas: P, funcionario del Cuadro Orgánico; D, Director.

13-43242 (S) 121113 121113

