

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2016



Naciones Unidas • Nueva York, 2016

Se ruega reciclar



Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas	5
Glosario de términos técnicos	6
Carta de envío	11
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	12
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes	13
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	14
I. Cuestiones de organización	15
A. Aceptación del estatuto	15
B. Miembros	15
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	16
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2017-2018	16
II. Presentación de informes y seguimiento	17
Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	17
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	20
A. Marco para la gestión de los recursos humanos	20
B. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos	23
C. Pagos por separación del servicio y tendencias en relación con la separación del servicio del personal	28
D. Cuestiones relacionadas con el paquete de remuneración	33

IV.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	46
A.	Escala de sueldos básicos/mínimos	46
B.	Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	47
C.	Asuntos de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 38º período de sesiones y programa del 39º período de sesiones	50
D.	Informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas . .	54
V.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local.	61
A.	Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra	61
B.	Ajuste de las prestaciones por familiares a cargo tras el fin de la congelación de las prestaciones	62
 Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2017-2018	63
II.	Proyecto de marco revisado para la gestión de los recursos humanos.	65
III.	Información sobre la aplicación operacional del nuevo paquete de remuneración por cada organización del régimen común de las Naciones Unidas	77
IV.	Cuestiones relativas a la aplicación, incluido el examen del nivel de las prestaciones existentes	79
V.	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 a partir del 1 de enero de 2017)	84
VI.	Sueldos establecidos para proteger los ingresos del personal cuyos sueldos superan los sueldos máximos de la escala de sueldos básicos/mínimos recomendada por la Asamblea General con efecto a partir del 1 de enero de 2017, con indicación del sueldo bruto anual y de su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal	85
VII.	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 2016)	86
VIII.	Proyecto de programa para el 39º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	87
IX.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local en Ginebra.	88
X.	Niveles de prestaciones recomendados	89

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
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
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
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPS	Organización Panamericana de la Salud
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 como referente” y “principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada como referente	Los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se determinan con arreglo al principio Noblemaire, en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse también “administración pública mejor remunerada” y “principio Noblemaire”.
Ajuste provisional	Expresión utilizada en el contexto de la remuneración pensionable. Ajuste de la remuneración pensionable entre exámenes amplios.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de un lugar de destino que se basa en el índice del costo de la vida y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino de multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con una buena actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal de una organización, cualquiera que sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.
Componente no pensionable	Expresión utilizada en el contexto de la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales. Algunos de los empleadores externos incluidos en los estudios de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, además de pagar a sus empleados un sueldo bruto, conceden diversas prestaciones y beneficios accesorios, algunos de los cuales son considerados “no pensionables”. Ello significa que esos elementos no se tienen en cuenta para determinar las prestaciones de jubilación de los empleados. A fin de calcular el “componente no pensionable”, se suman todos los elementos no pensionables. La suma de todos los elementos “no pensionables” se expresa como un porcentaje del sueldo neto, que se reduce con la aplicación del umbral pertinente para obtener el “componente no pensionable”.
Consolidación del ajuste por lugar de destino	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de reflejar los aumentos de la escala de sueldos de la administración pública utilizada como referente. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en la escala de sueldos básicos/mínimos. 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.

Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro General	En la administración pública utilizada como referente (Estados Unidos), escala de sueldos que abarca 15 categorías y se aplica a la mayoría de los funcionarios.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo (cónyuge, hijos, padres, etc.) gozan de exenciones o desgravaciones impositivas en los sistemas fiscales de varios países.
Diferencia en el costo de la vida	Para calcular el margen entre las remuneraciones netas, se compara la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública utilizada como referente (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington D.C. también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.
Escala común de contribuciones del personal	Escala que se utiliza para añadir los impuestos a la remuneración pensionable de las categorías de personal del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales; la tasa se obtiene a partir del nivel medio de impuestos en los ocho lugares de destino en que hay sedes. Se diferencia de las tasas de determinación de la base impositiva que se utilizan junto con el Fondo de Nivelación de Impuestos.
Escala de sueldos básicos/mínimos	En el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Estudio entre ciudades	Estudio realizado como parte del proceso para establecer el índice de los ajustes por lugar de destino que consiste en comparar el costo de la vida de un lugar de destino determinado y la ciudad de base, Nueva York, en una fecha determinada.
Fondo de Nivelación de Impuestos	Fondo mantenido por las Naciones Unidas, por ejemplo, que se utiliza para reembolsar a los funcionarios las sumas que deben pagar en concepto de impuestos nacionales por la renta que perciben de las Naciones Unidas.
Gestión de la actuación profesional	Proceso de perfeccionamiento de la actuación profesional a nivel individual, de equipo, de una dependencia, de un departamento o de la organización, que la pone en contacto con los objetivos institucionales. En el sentido más amplio de la expresión, una gestión eficaz de la actuación profesional requiere una gestión eficaz y acertada de las políticas y los programas, de los procesos de planificación y presupuestación, de los procesos de adopción de decisiones, de la estructura de la organización, de la organización de los trabajos, de las relaciones laborales y de los recursos humanos.

Índice de los ajustes por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Inversión de ingresos	Expresión empleada en el contexto de la comparación entre los sueldos brutos (remuneración pensionable) de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro Orgánico. El fenómeno se refiere a situaciones en que la igual o inferior remuneración neta recibida por el personal de una categoría da lugar a una remuneración pensionable más elevada que la del personal de otra categoría que percibe una remuneración neta igual o superior.
Lugares de destino de categoría H según el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	Lugares en que hay sedes o lugares en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria o que se encuentran en países que son miembros de la Unión Europea.
Lugares de destino del Grupo I	Países con moneda convertible donde los gastos fuera de la zona declarados por los funcionarios representen menos del 25% de los gastos totales.
Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino en los cuales, por decisión del Presidente de la Comisión, previa recomendación del Departamento de Seguridad de la Secretaría de las Naciones Unidas, basada en razones de seguridad, los familiares a cargo con derecho a acompañar al funcionario no pueden permanecer por un período de seis meses o más.
Lugares en que hay sedes	Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), en esta ciudad se aplican el ajuste por lugar de destino y la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de Ginebra.
Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.
Período de aportación	Todos los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas que reúnen ciertas condiciones están afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y aportan un porcentaje de su remuneración pensionable a ella. El período durante el cual un funcionario efectúa aportaciones a la Caja se denomina "período de aportación".

Planificación de la fuerza de trabajo	Proceso para asegurar que se emplea el número correcto de personas con las aptitudes adecuadas en el lugar y el momento adecuados para lograr los objetivos de las organizaciones a corto y largo plazo. Abarca una amplia gama de actividades diversas que varían en función de las organizaciones y las situaciones. La planificación de la fuerza de trabajo debería estar vinculada a objetivos institucionales estratégicos y ser considerada una parte importante del proceso de planificación institucional estratégica.
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 Flemming	Criterio utilizado para determinar las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo al principio Flemming, las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
Principio Noblemaire	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse también “administración pública utilizada como referente” y “administración pública mejor remunerada”.
Régimen de Jubilación de los Empleados Federales	Plan de aportaciones definidas para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados desde 1984.
Remuneración neta	Sueldo básico/mínimo más ajuste por lugar de destino.
Remuneración pensionable	Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensión de los funcionarios que se jubilan.
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.
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios sin familiares primarios a cargo.

Tasa de sustitución de ingresos

Porcentaje que representa la pensión respecto del sueldo neto medio percibido durante el período de tres años que se utiliza para determinar la prestación de pensión.

Valor medio

Expresión utilizada en el contexto de las comparaciones de sueldos entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen de las Naciones Unidas. Se trata de un número único que representa una serie de números, calculado de forma que no es menor que el más bajo ni mayor que el más alto de los números de esa serie.

Carta de envío

Carta de fecha 22 de agosto de 2016 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 42° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

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

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Pagos por separación del servicio

- 66 a) La Comisión recomienda a la Asamblea General que se introduzca el pago por terminación del servicio para el personal contratado a plazo fijo que deje una organización al vencer su contrato tras 10 años o más de servicio ininterrumpido.

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

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

- 122 y anexo V La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2017, la escala de sueldos básicos/mínimos unificada revisada que figura en el anexo V del presente informe, y que refleja un ajuste del 1,02% en la escala de sueldos unificada aprobada previamente por la Asamblea, que se habrá de aplicar aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no hay cambios en la paga líquida neta.

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

- 132 a) La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. en 2016 se sitúa en 114,1.
-

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

162 y anexo IX 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 Cuadro de Servicios Generales en Ginebra y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Ginebra la escala de sueldos resultante que figura en el anexo IX.

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Pagos por separación del servicio

61 y 66 a) Las consecuencias financieras asociadas a la recomendación respecto del pago por terminación del servicio se estiman en 1,64 millones de dólares por año.

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

Escala de sueldos básicos/mínimos

119 y anexo V Las consecuencias financieras asociadas a la recomendación de la Comisión relativa al aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, calculado sobre la base de la diferencia entre la escala de sueldos unificada aprobada por la Asamblea General en su resolución [70/244](#), con efecto a partir del 1 de enero de 2017, y la escala de sueldos unificada recomendada que figura en el anexo V del presente informe, se estimaron en 438.000 dólares por año a nivel de todo el sistema.

C. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros funcionarios de contratación local

1. Estudio de las mejores condiciones de empleo de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en Ginebra

164 y anexo IX Puesto que las escalas de sueldos recomendadas para el Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro de Profesores de Idiomas en las organizaciones con sede en Ginebra son un 1,8% más bajas que las escalas vigentes, se estima que su aplicación generaría teóricamente unas economías de 7,6 millones de dólares por año.

2. Ajuste de las prestaciones por familiares a cargo tras el desbloqueo de las prestaciones

167 y anexo X Las consecuencias financieras, por lugar de destino, asociadas a las recomendaciones de la Comisión sobre las prestaciones por familiares a cargo son las siguientes (en dólares de los Estados Unidos):

Madrid	13 752
Londres	12 171
Nueva York	1 576 090
Ginebra	7 281 958

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. El artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), aprobado por la Asamblea General en su resolución 3357 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, 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 15 organizaciones¹, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Otra organización², pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión.

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2016 es la siguiente:

Presidente:

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidente:

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros:

Marie-Françoise Bechtel (Francia)***

Larbi Djacta (Argelia)*

Minoru Endo (Japón)**

Carleen Gardner (Jamaica)***

Sergey V. Garmonin (Federación de Rusia)*

Luis Mariano Hermosillo (México)**

Aldo Mantovani (Italia)**

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***

Mohamed Mijarul Quayes (Bangladesh)*

Curtis Smith (Estados Unidos de América)**

Xiaochu Wang (China)*

Eugeniusz Wyzner (Polonia)***

El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2016.

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

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

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

² El FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2016: el 82º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 7 al 18 de marzo; y el 83º, que tuvo lugar en la sede de la OMPI, en Ginebra, del 25 de julio al 5 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 analizan 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 2017-2018

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2017-2018 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con su labor. En la nota se resaltaba que su Presidente había presentado a la Asamblea General el 41^{er} informe anual de la Comisión correspondiente a 2015 (A/70/30), con el cual concluía el examen del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común. El Presidente facilitó a los miembros de la Quinta Comisión información detallada sobre las conclusiones y recomendaciones del examen. Además, señaló a la atención de los miembros de la Quinta Comisión las decisiones y recomendaciones relativas a la labor de la CAPI en los ámbitos siguientes:

- a) La edad de separación obligatoria del servicio;
- b) La gestión del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de la administración pública federal de los Estados Unidos;
- c) La escala de sueldos básicos/mínimos;
- d) Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino;
- e) Información actualizada sobre los estudios realizados de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Kingston, Londres y Nueva York.

8. Se informó a los participantes en el período de sesiones de la CAPI de que los miembros de la Quinta Comisión habían expresado su reconocimiento por la labor de aquella y que las deliberaciones sobre el examen de la remuneración habían sido intensas y animadas. Se pidieron aclaraciones y más información sobre las diversas propuestas presentadas por la CAPI. Se celebraron varias reuniones informativas, así como debates prolongados en reuniones oficiosas. En esos debates, se pidió a la secretaría que facilitara información complementaria sobre los temas siguientes:

- a) La escala de sueldos unificada;
- b) Los incrementos de escalón con periodicidad bienal;
- c) La desaparición de la tasa para funcionarios con familiares a cargo de la escala de sueldos;
- d) Los efectos de los cambios en los progenitores sin cónyuge;
- e) La propuesta de introducir incentivos al desempeño;
- f) La lista revisada de prestaciones relacionadas con el servicio sobre el terreno y los traslados;
- g) La propuesta de aumentar los sueldos de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto para mantener la relación existente entre la categoría D-2 y la categoría de Subsecretario General.

9. Tras haber examinado las propuestas de la Comisión y teniendo en cuenta las observaciones formuladas por las organizaciones y las federaciones del personal, el 23 de diciembre de 2015 la Asamblea General aprobó la resolución 70/244 sin someterla a votación.

Deliberaciones de la Comisión

10. La Red de Recursos Humanos de la JJE, la FICSA y el CCISUA tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General y agradecieron a la Comisión la ardua labor que había realizado. La Red se interesó por conocer de qué manera la Comisión pensaba cumplir una de las solicitudes hechas por la Asamblea de que se vigilaran los efectos del nuevo paquete de remuneración en el equilibrio de género y la diversidad geográfica. La Red añadió que estaría dispuesta a examinar con la Comisión todo problema que pudiera surgir en cuanto a la reunión de datos. Las tres entidades manifestaron preocupación por los efectos prácticos que tendría suspender la congelación de la cuantía de las prestaciones para el personal de contratación internacional y local a partir del 1 de enero de 2016; esta cuestión preocupaba en particular a las federaciones del personal, pues hasta la fecha no se habían efectuado cambios con respecto a los funcionarios afectados por la congelación de las prestaciones.

11. La FICSA y el CCISUA esperaban poder contribuir a los trabajos de la Comisión sobre el desempeño y el equilibrio de género en la siguiente fase del examen. Con respecto a la edad de separación obligatoria del servicio, les complacía la decisión de aumentarla; sin embargo, el representante de las dos entidades apuntó que les habría complacido más que se hubiera decidido aumentar la edad de separación obligatoria a partir del 1 de enero de 2017, en lugar de la fecha aprobada del 1 de enero de 2018.

12. En cuanto al examen, los miembros de la Comisión felicitaron a su secretaria por la ardua labor que había realizado y se mostraron orgullosos de ser partícipes de una época histórica en la vida de la Comisión. Además, expresaron su satisfacción por que la mayoría de las recomendaciones formuladas por la Comisión hubieran sido aprobadas y su respeto a las modificaciones hechas por la Asamblea General, especialmente en relación con los progenitores sin cónyuge, la estructura de la escala de sueldos y las prestaciones para el personal sobre el terreno, en concreto el incentivo por movilidad. Se señaló que la Asamblea había solicitado a la Comisión que presentara un informe sobre la aplicación del paquete de remuneración. En relación con la siguiente fase del examen, la Comisión esperaba con interés colaborar de nuevo con las organizaciones y el personal, con el mismo espíritu de cooperación, puesto que el objetivo final que animaba a todos era mejorar el régimen común de las Naciones Unidas. Con respecto a la aplicación, el Presidente añadió que lo más conveniente para el régimen común sería aplicar un enfoque armonizado, y, de cara a la siguiente fase del examen, puso de relieve la necesidad de reunir datos contrastados y contar con la plena cooperación de todos, aprovechando al mismo tiempo la experiencia adquirida.

13. En lo que respecta a la aplicación de la nueva edad de separación obligatoria del servicio, fijada en 65 años para los funcionarios que se incorporaron al régimen común antes de 2014, los miembros de la Comisión apoyaron los deseos del personal de que la norma se aplicara cuanto antes. Asimismo, destacaron que en su

resolución [70/244](#) la Asamblea General ofrecía a las organizaciones la posibilidad de aplicar la norma antes del 1 de enero de 2018. Se recordó también a los participantes que había que respetar los derechos adquiridos de los funcionarios.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Marco para la gestión de los recursos humanos

14. En su 51º período de sesiones, celebrado en 2000, la Comisión aprobó un marco para la gestión de los recursos humanos (véase [A/55/30](#), párr. 19). La filosofía del marco estaba firmemente arraigada en los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, a saber:

- a) La independencia de la administración pública internacional;
- b) La necesidad de que las organizaciones contratasen personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad y teniendo debidamente en cuenta la importancia de contratar al personal de forma que la representación geográfica fuera lo más amplia posible;
- c) La participación en condiciones de igualdad de hombres y mujeres en la labor de la Organización.

15. En su resolución [55/223](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que, en su programa de trabajo futuro, utilizara como guía el marco integrado. La Asamblea también alentó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que en el futuro utilizaran el marco integrado como base de su labor relativa a las políticas y los procedimientos de recursos humanos y a que lo señalaran a la atención de sus respectivos órganos rectores.

16. En su 71º período de sesiones, celebrado en 2010, la Comisión decidió examinar el marco con el fin de determinar si seguía siendo pertinente y estaba actualizado y proponer las modificaciones necesarias. El examen debía abarcar, entre otras cosas, la movilidad interinstitucional, los sistemas de contratación y otros elementos de recursos humanos de su competencia ([A/65/30](#), párr. 27). En respuesta a la decisión adoptada por la Comisión en su 71º período de sesiones, la secretaria de la CAPI, en 2011, presentó para su aprobación por la Comisión una hoja de ruta para realizar el examen.

17. En su 72º período de sesiones, celebrado en 2011, la Comisión estableció un grupo de trabajo con el propósito de examinar y revisar el marco para la gestión de los recursos humanos, integrado por cuatro miembros de la Comisión, cuatro representantes de las organizaciones y representantes de las tres federaciones del personal, así como representantes de la secretaria de la CAPI.

18. El grupo de trabajo celebró dos reuniones, una en 2012 y otra en 2013. En 2012, la secretaria de la CAPI envió un cuestionario a las organizaciones para recabar sus opiniones sobre el marco y averiguar cómo lo utilizaban. En 2013 se presentó a la Comisión un informe sobre la primera reunión del grupo de trabajo. En esa ocasión, la Comisión pidió al grupo de trabajo que prosiguiera su labor de examen del marco de recursos humanos. En 2014 se preparó un informe sobre la labor de la segunda reunión del grupo de trabajo. Sin embargo, se decidió suspender el examen de ese tema del programa porque se entendía que el examen de la

remuneración que se estaba llevando a cabo podía tener repercusiones en el marco de recursos humanos.

19. En el 83° período de sesiones se presentó un informe a la Comisión sobre la labor del grupo de trabajo, así como los elementos pertinentes del nuevo paquete de remuneración y las novedades más recientes que afectaban a los programas de recursos humanos de las organizaciones, como la obligación de proteger y la aplicación proactiva a nivel institucional del modelo de asociados de recursos humanos.

20. Se señaló que el marco revisado se caracterizaba por: a) ser estratégico; b) centrarse en el personal; y c) estar basado en los resultados. El marco hacía hincapié en el papel estratégico de la gestión de los recursos humanos para ayudar a aprovechar al máximo la capacidad presente y futura de los recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos de las organizaciones. Además, se señaló que el nuevo marco era un documento “vivo e interrelacionado”.

21. El marco incluía la seguridad del personal y la obligación de proteger como elementos esenciales de la gestión de talentos. Las secciones sobre la gestión de la actuación profesional y la movilidad y despliegue del personal se actualizaron a la luz del marco de la CAPI para la gestión de la actuación profesional y de las deliberaciones recientes de la Comisión sobre las políticas de movilidad en todo el régimen común. Por último, se añadieron al nuevo marco definiciones de conceptos, resultados y nuevos indicadores de medición.

Deliberaciones de la Comisión

22. El Copresidente de la Red de Recursos Humanos de la JJE informó de que la Red había tomado nota del informe sobre el marco de recursos humanos, que estaba comprendido en el artículo 16 del estatuto de la CAPI. Dado que la propuesta de marco revisado era un documento de referencia vivo, se podrían ir actualizando las recomendaciones que fueran evolucionando a lo largo del tiempo según fuera necesario. Cualquier difusión del marco por todo el sistema debía hacerse en estrecha colaboración con las organizaciones.

23. La FICSA apoyó el marco revisado para la gestión de los recursos humanos y estuvo de acuerdo con la declaración realizada por la Red de Recursos Humanos.

24. El representante del CCISUA acogió con beneplácito el marco revisado para la gestión de los recursos humanos. El CCISUA opinaba que algunas organizaciones debían dedicar más esfuerzos a determinados elementos, entre ellos las relaciones entre el personal y la Administración, la contratación oportuna y transparente y sin discriminación, y un sistema de remuneración que fuera satisfactorio para el personal. El CCISUA también acogió con beneplácito la inclusión de las políticas de las organizaciones en el marco interactivo.

25. El representante de la UNISERV dijo que estaba muy satisfecho de haber participado en el grupo de trabajo encargado de actualizar el marco de recursos humanos y del resultado alcanzado. Los trabajos se habían llevado a cabo de manera colaborativa entre todos los miembros del grupo de trabajo. Además, señaló que el marco era un componente clave para asegurar una gestión adecuada de los recursos

humanos. La UNISERV apoyaba plenamente el marco revisado de recursos humanos.

26. Se informó a la Comisión de que las aportaciones al marco revisado habían procedido en su mayor parte de los representantes de las federaciones del personal y las organizaciones. Los miembros de la Comisión señalaron que, si bien los principios y la filosofía seguían siendo los mismos, la función de recursos humanos había cambiado considerablemente en los últimos 20 años y había sido necesario incorporar esos cambios en el marco actualizado a fin de disponer de una herramienta que representara lo mejor de la gestión de los recursos humanos en el régimen común de las Naciones Unidas. Las organizaciones ya habían promovido los conceptos de gestión de talentos y gestión basada en los resultados, y esos conceptos y otros más se habían incluido en el marco revisado para reflejar la realidad actual. El marco también daba prioridad a las funciones relacionadas con la participación del personal, objetivo principal de las organizaciones en sus esfuerzos por lograr un excelente desempeño institucional. El nuevo marco hacía más hincapié en el análisis de los recursos humanos, establecía indicadores y tenía en cuenta las políticas y directrices de la CAPI y los documentos de la JJE relativos a cuestiones como la obligación de proteger. Los miembros de la Comisión opinaban que, si bien el marco se había mejorado y actualizado mucho, sería conveniente que fuera más ambicioso para demostrar que el régimen común era un empleador sensible. El marco debía seguir actualizándose para que fuera útil para todos los interesados.

27. Los miembros de la Comisión reconocieron la labor realizada por el grupo de trabajo, incluida la de dos exmiembros de la Comisión, y señalaron que, gracias a su colaboración, los representantes de la Comisión, el personal, las organizaciones y la secretaría habían logrado una excelente herramienta que debía utilizarse para ayudar a las organizaciones a gestionar más eficazmente los recursos humanos. El nuevo marco suponía una mejora considerable respecto de la versión aprobada en 2000 y reflejaba fielmente la importancia que el régimen común de las Naciones Unidas otorgaba a los recursos humanos, al incorporar las lecciones aprendidas en los últimos años. Como documento vivo, el marco debía actualizarse a medida que las organizaciones empezaran a analizar, instrumentalizar y aprovechar la labor realizada. Dado que no habría ningún límite para introducir mejoras y ajustarse a la realidad actual, el marco representaba una gran oportunidad para desarrollar nuevos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, en relación con cuestiones como la reducción de las tasas de vacantes, el acceso a plazas disponibles y las medidas de seguridad. Se destacó que los indicadores no debían ser binarios, sino graduales y mensurables. Debía hacerse mucho hincapié en la capacitación para asegurar que el personal directivo pudiera evaluar mejor la actuación profesional. Los miembros de la Comisión también opinaron que debía fortalecerse la diversidad en la contratación a fin de reflejar el significado más amplio de diversidad aprobado por la Comisión, que incluía la edad y el multilingüismo, y hacer hincapié en la distribución geográfica. Los miembros de la Comisión formularon otras sugerencias, como la inclusión del papel de los supervisores directos, responsables de la capacitación y motivación del personal, así como la inclusión de definiciones en materia de gestión de talentos y gestión estratégica de los recursos humanos en un glosario. La Comisión también destacó la importancia de la vinculación con las normas de conducta de la CAPI, que era un documento importante adoptado por la

Comisión y aprobado por la Asamblea General en 2012 (véase la resolución [67/257](#), secc. A.3).

Decisión de la Comisión

28. La Comisión decidió:

a) Aprobar el marco revisado para la gestión de los recursos humanos (que figura en el anexo II);

b) Alentar a las organizaciones a que utilizaran el nuevo marco de la CAPI para la gestión de los recursos humanos como instrumento para reforzar la gestión de los recursos humanos en la organización;

c) Que el marco siguiera actualizándose para que resultara útil a todos los interesados;

d) Invitar a las organizaciones a que incluyeran enlaces a sus propios documentos normativos pertinentes.

B. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos

29. De conformidad con una solicitud formulada por la Comisión en su 75º período de sesiones, celebrado en 2012, su secretaría presentó un documento que contenía información actualizada sobre el estado de aplicación del marco de la CAPI para los arreglos contractuales ([A/65/30](#), anexo V) en todo el régimen común e información sobre la evolución reciente de la reforma de los contratos en algunas organizaciones. La información que figura en el documento se reunió mediante un cuestionario que abarcó todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas; respondieron 25 de las 27 organizaciones.

30. El documento constituyó la segunda actualización de los arreglos contractuales desde la aprobación de la versión revisada del marco de la CAPI para los arreglos contractuales con efecto a partir del 1 de enero de 2011. A abril de 2016, 20 organizaciones del régimen común informaron de que habían aplicado el marco contractual de la CAPI, y 2 organizaciones informaron de que lo habían aplicado parcialmente. Desde el estudio anterior, realizado en marzo de 2012, 8 organizaciones del régimen común señalaron que habían realizado cambios en sus políticas contractuales, y 10 informaron de que estaban considerando la posibilidad de examinar las políticas contractuales en un futuro próximo.

31. En el estudio realizado por la secretaría en abril de 2016, las organizaciones tuvieron la oportunidad de proporcionar información sobre sus experiencias e informar en qué medida el marco contractual de la CAPI había satisfecho sus necesidades. La mayoría de las organizaciones (16) indicaron que el marco contractual satisfacía sus necesidades, y otras 4 organizaciones indicaron que el marco satisfacía sus necesidades en gran medida. Solo cuatro organizaciones que habían aplicado el marco informaron de que no había satisfecho sus necesidades y sugirieron que el marco debía permitir más flexibilidad respecto a la contratación de personal para funciones de proyectos.

32. También se preguntó a las organizaciones si cada uno de los tres tipos de nombramientos que figuraban en el marco de la CAPI había respondido adecuadamente a sus necesidades. Las respuestas relativas a los nombramientos continuos fueron en su mayor parte positivas. Algunas organizaciones habían decidido no hacer uso de ellos, o al menos no por el momento; otras indicaron que tenían dificultades con los criterios para otorgar ese tipo de nombramientos. Respecto a los nombramientos de plazo fijo, todas las organizaciones que respondieron a las preguntas, salvo dos, indicaron que los nombramientos de plazo fijo habían satisfecho adecuadamente sus necesidades. Las preocupaciones planteadas por esas dos organizaciones se referían a la financiación voluntaria, la evolución constante de los mandatos y las necesidades de las partes interesadas, que requerían una fuerza de trabajo versátil y flexible. Además, se expresó preocupación porque los contratos de plazo fijo no se adecuaban a los modelos de las organizaciones que operaban sobre el terreno y en la ejecución de proyectos, habida cuenta de que los contratos de personal de plantilla satisfacían las necesidades de funciones de largo plazo y no las funciones de proyectos. Respecto a los nombramientos temporales, la mayoría de las organizaciones contestó que respondían adecuadamente a sus necesidades. Sin embargo, siete organizaciones respondieron negativamente, e indicaron, entre otras cosas, que el límite actual de dos años de duración para los nombramientos temporales en las Naciones Unidas y sus fondos y programas era demasiado corto.

33. También se invitó a las organizaciones a que formularan cualquier comentario u observación adicional sobre el marco contractual de la CAPI, a lo que respondieron ocho organizaciones. Algunos ejemplos fueron observaciones en el sentido de que, aunque el marco contractual de la CAPI no abordaba la fuente de financiación, la financiación desempeñaba un papel importante en el tipo de modalidad contractual utilizado. Otras observaciones mencionaron que el éxito y la eficacia del marco dependía de una planificación efectiva de la fuerza de trabajo, y que esa cuestión debía examinarse en el contexto del examen de la remuneración para los cuadros de contratación local, y, por último, que era necesario aplicar un arreglo más flexible respecto a los nombramientos temporales.

Deliberaciones de la Comisión

34. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la información proporcionada en el documento. La Red observó que los temas de las modalidades contractuales, las condiciones de servicio y la utilización de las categorías de personal estaban en cierta medida interconectados y, por tanto, se debían examinar diligentemente los tres teniendo en cuenta los debates actuales sobre la mejor manera de aumentar la adecuación al objetivo en la aplicación de la agenda de los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como otros mandatos humanitarios y técnicos encomendados por los Estados Miembros.

35. La Red de Recursos Humanos consideraba que, en general, la revisión del marco contractual había conducido a una mayor racionalización y simplificación, debido a la reducción a tres tipos de contrato principales. Además, las actuales realidades programáticas y presupuestarias del sistema de las Naciones Unidas señalaban la necesidad de apoyar de manera más adecuada nombramientos basados en proyectos, por un tiempo realmente limitado. La Red también señaló que las

organizaciones estaban dispuestas a seguir examinando la cuestión y preparar un documento de debate para uno de los períodos de sesiones de 2017 si así se deseaba, ya que consideraban que no se debía esperar para realizar un examen del marco contractual desde el punto de vista particular de la adecuación al objetivo en entornos de proyectos con una duración limitada hasta que concluyeran todos los demás exámenes en curso.

36. El representante de la FICSA dijo que la Federación siempre había apoyado el marco contractual de la CAPI, que incluía los tres tipos de nombramientos. Sin embargo, la FICSA expresó su preocupación por el uso de los nombramientos temporales y señaló que las organizaciones tenían varios modos de contratar personal temporario mediante contratos de personal y el uso cada vez mayor de contratos de personal que no es de plantilla. En cuanto a la declaración de la Red de Recursos Humanos, la FICSA, si bien comprendía la necesidad de flexibilidad en las organizaciones, consideraba que el actual marco contractual de la CAPI proporcionaba suficiente flexibilidad y que, de hecho, se debía reforzar la utilización del marco.

37. El CCISUA consideraba que el documento era un medio útil para evaluar los puntos de vista y las opiniones de las organizaciones. Además, observaba un movimiento positivo respecto a la aplicación del marco y afirmó que era alentador que lo hubieran aplicado más organizaciones. En cuanto a la cuestión de la flexibilidad mencionada por la Red de Recursos Humanos, el representante del CCISUA afirmó que muchas legislaciones nacionales contemplaban tres tipos de contratos (de trabajo a destajo, de plazo fijo y continuos) y consideraban que el nombramiento de plazo fijo era en sí mismo un nombramiento temporal. Observando que, además de los tres tipos de nombramientos de personal, las organizaciones tenían flexibilidad para contratar personal temporario o de refuerzo mediante modalidades de contratación de personal que no es de plantilla, el CCISUA consideraba que el sistema era demasiado flexible y sugirió que tal vez fuera necesario reducir la flexibilidad en lugar de aumentarla. Puesto que el nombramiento de plazo fijo ya satisfacía las necesidades de las organizaciones, esos nombramientos podrían utilizarse para funciones de proyectos a mediano plazo, e informar a los funcionarios acerca de los fondos disponibles para imprevistos, en lugar de ofrecer una sucesión de nombramientos temporales. Además, no había motivos para ofrecer nombramientos temporales por un período de hasta tres años, ya que, por definición, ese período de tiempo no podía considerarse temporal. Si bien la utilización de nombramientos temporales tenía ventajas, como disponer de unos procesos de contratación más rápidos, se podrían agilizar los procedimientos para ofrecer nombramientos de plazo fijo. El representante del CCISUA señaló que se debería instar a las organizaciones a que concedieran nombramientos continuos y observó que los riesgos de ofrecer esos nombramientos no eran tan importantes, ya que las pruebas indicaban que cuanto más tiempo permanecieran los funcionarios en la organización, menos probable era que se separaran del servicio y se activara el pago de indemnizaciones. Respecto a las necesidades operacionales e institucionales actuales de las organizaciones, el CCISUA consideraba que se podía hacer mucho más con el marco actual para mejorar la planificación de la fuerza de trabajo y reducir los enfoques *ad hoc*. En sus observaciones finales, el representante señaló que el próximo examen debía llevarse a cabo una vez que el marco se aplicara plenamente y se volviera a hacer balance.

38. El representante de la UNISERV también habló de la flexibilidad y observó que a menudo una mayor flexibilidad conducía a una menor credibilidad y que era necesario aplicar las recomendaciones de la CAPI. Además, subrayó que en junio de 2009 la Asamblea General había aprobado los tres tipos de nombramientos y advirtió de que no se debían tener demasiadas opciones ni centrarse demasiado en las necesidades a corto plazo y descuidar a los funcionarios con mucha antigüedad. El representante pidió que se hicieran más nombramientos continuos, como se estipulaba en el reglamento del personal.

39. La Comisión tomó nota del aumento del número de organizaciones que informaron de que habían aplicado el marco de la CAPI desde el último examen, lo cual suponía un avance positivo y alentador. Observando que el marco ya se había aplicado en gran medida, este tipo de exámenes periódicos eran importantes no solo para hacer un balance de la aplicación, sino también para intercambiar opiniones con las organizaciones acerca de los aspectos prácticos o los obstáculos que pudieran estar encontrando. La Comisión señaló además que ese marco era producto de debates a fondo con las organizaciones y las federaciones del personal y que las organizaciones podían seguir aprendiendo de su experiencia.

40. En cuanto al debate sobre los nombramientos continuos, la Comisión reiteró que las organizaciones no estaban obligadas a utilizar los tres tipos de nombramientos incluidos en el marco contractual de la CAPI, sino que más bien el marco presentaba un menú de opciones disponibles y las organizaciones podían elegir las que mejor satisficieran sus necesidades. El marco permitía que la organización eligiera cualquiera de los tres tipos de contratos en las combinaciones que considerara más adecuadas para ayudarla a desempeñar sus funciones y cumplir sus mandatos.

41. Los miembros de la Comisión examinaron la cuestión de la flexibilidad. Algunas opiniones expresadas incluían los cambios en la forma en que las organizaciones funcionaban con la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y preocupaciones sobre la capacidad del marco actual para satisfacer las necesidades futuras de las organizaciones, especialmente las basadas en proyectos. Esto tal vez justificara examinar algunos otros tipos de contratos que abarcasen la duración de un proyecto. Otros miembros de la Comisión consideraron que el marco actual funcionaba bien y ofrecía suficiente flexibilidad para tener en cuenta las diferentes necesidades de las organizaciones. Se destacó que las disposiciones del marco eran generosas y flexibles, ya que las actividades relacionadas con los proyectos podrían estar cubiertas por nombramientos temporales y de plazo fijo.

42. En respuesta a una observación de la Comisión, el representante del CCISUA cuestionó la repercusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre el marco contractual. El representante consideró que los Objetivos de Desarrollo Sostenible tenían un carácter evolutivo y no revolucionario, mientras que los Objetivos de Desarrollo del Milenio habían dado lugar a mayores transformaciones y cambios. El CCISUA subrayó que el marco de la CAPI era suficientemente amplio y adecuado a los fines de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y permitiría a las organizaciones seguir contratando personal para realizar trabajo a corto, mediano y largo plazo en los próximos 14 años. Se necesitaba tiempo para que el marco se aplicara íntegramente antes de revisarlo. El representante de la UNISERV expresó preocupación por el uso de organizaciones como la UNOPS, que en gran medida se

basaban en proyectos, como referencia sobre esta importante cuestión, y advirtió de que no se debería dejar que las consideraciones presupuestarias determinaran el tipo de modalidad contractual utilizado.

43. Los miembros de la Comisión consideraban que podría ser útil examinar un contingente de personal completo en las organizaciones, además de su dotación de personal, a fin de comprender mejor sus necesidades operacionales. Sin embargo, los miembros de la Comisión advirtieron de que no se debería incluir en el debate la cuestión de la incorporación de personal que no es de plantilla, ya que no se ofrecían contratos de empleo a ese tipo de personal de conformidad con el reglamento del personal de las organizaciones y, por tanto, no era competencia de la Comisión. La Comisión recordó que la cuestión del personal que no es de plantilla estaba planteado ante la Asamblea General con la presentación del informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (véase [A/70/685](#) y Add.1) y también estaba presente en el contexto de la administración de justicia.

44. La Red de Recursos Humanos reiteró que las organizaciones estaban en general satisfechas con el marco contractual de la CAPI. Las organizaciones valoraron que se les pidiera que compartieran su experiencia respecto del marco en el estudio y en el debate. Si bien las organizaciones no deseaban que se abriera a debate el marco en su conjunto, acogerían con agrado la oportunidad de presentar a la Comisión las cuestiones que sería necesario corregir respecto a las limitaciones de los nombramientos temporales. Las organizaciones no optaban por soluciones más baratas, sino más bien buscaban las mejores soluciones para sus necesidades de personal, junto con la reducción de la carga administrativa. Varios fondos y programas de las Naciones Unidas mencionaron que deseaban que se introdujera otro tipo de nombramiento más ágil a mediano plazo o la retirada de algunas de las restricciones que estaban en vigor. En este sentido, se refirieron a modo de ejemplo al límite de dos años en los nombramientos temporales estipulado por la Asamblea General para el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, mientras que muchos proyectos normalmente tenían una duración de entre dos y cuatro años.

45. La Comisión consideró que, si bien siempre era posible mejorar, en gran medida el marco satisfacía las necesidades de las organizaciones y debería examinarse periódicamente para analizar las experiencias de las organizaciones y cualquier dificultad en su aplicación. También se mencionó que las organizaciones debían contar con los instrumentos necesarios para cumplir sus mandatos, pero tener un marco demasiado amplio podía dar lugar a falta de control o justificación. Los órganos rectores podrían adoptar en ocasiones variaciones de las directrices conceptuales de la CAPI, como fue el caso cuando la Asamblea General introdujo un límite de dos años para los nombramientos temporales.

46. Habida cuenta de que un gran número de organizaciones habían aplicado el marco, la Comisión esperaba que la próxima vez que se examinara el marco contractual las organizaciones hubieran adaptado sus normas internas en consonancia con él. Las organizaciones que todavía no lo hubieran hecho deberían aplicar el marco tan pronto como fuera posible, a fin de abordar cualquier obstáculo y dificultad de manera integral. Si bien se observó que en cierto modo esa cuestión

estaba relacionada con el uso de las categorías de personal y el examen de la remuneración en curso, se consideró que no se debía dejar de lado la labor sobre ese tema hasta que concluyera el examen de la remuneración para todas las categorías de personal.

47. En cuanto a la declaración de las federaciones del personal de que se debería seguir vigilando la aplicación del marco contractual, se recordó que había un seguimiento periódico y un ciclo de presentación de informes respecto a las decisiones y recomendaciones formuladas por la Comisión, como se establecía en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

48. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información proporcionada en el documento;
- b) Alentar a las organizaciones a que siguieran las directrices del marco para los arreglos contractuales al examinar e introducir cualquier cambio en la situación contractual de su personal;
- c) Solicitar a las organizaciones que no hubieran aplicado el marco contractual de la CAPI que examinaran sus mecanismos contractuales a la luz del marco, teniendo en cuenta las experiencias de otras organizaciones, y que formularan propuestas a sus respectivos órganos rectores para adecuar sus arreglos contractuales a los del régimen común a la mayor brevedad posible;
- d) Continuar supervisando la aplicación del marco de la CAPI para los arreglos contractuales;
- e) Acoger con beneplácito la sugerencia de la Red de Recursos Humanos de elaborar un documento en el que se incluyeran las cuestiones que generan preocupación que podrían necesitar ajustes, aunque la Red estaba satisfecha en general con el marco actual;
- f) Examinar el marco de la CAPI para los arreglos contractuales en un futuro período de sesiones, que se determinaría a la luz del programa de trabajo de la Comisión.

C. Pagos por separación del servicio y tendencias en relación con la separación del servicio del personal

49. En su resolución [65/248](#), la Asamblea General decidió volver a examinar, en su septuagésimo primer período de sesiones, la recomendación de la Comisión relativa a la introducción en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de un pago por terminación del servicio para los funcionarios con contratos de plazo fijo que dejaran de prestar servicios involuntariamente al expirar su contrato después de por lo menos diez años de servicio ininterrumpido ([A/64/30](#), párr. 59 b)). En la misma resolución, la Asamblea solicitó a la Comisión que promulgara directrices que pudiera aplicar la Organización cuando rescindiera el contrato de un funcionario por acuerdo mutuo.

50. Para el examen de la introducción del pago por terminación del servicio se realizó un estudio de las prácticas en otras organizaciones nacionales, regionales e internacionales y de las tendencias en relación con la separación del servicio del personal del régimen común. La secretaría también preparó un proyecto de directrices tras haber solicitado a las organizaciones del régimen común que le comunicaran las instrucciones administrativas vigentes que aplicaban en caso de rescisión del contrato por acuerdo mutuo y haber comparado esas prácticas detenidamente. Los resultados se presentaron a la Comisión para su examen. Sobre la base de ese análisis, se incluyeron en las directrices los siguientes elementos específicos: definición del pago, requisitos para tener derecho al cobro, disposiciones para la búsqueda de empleo, período de notificación, proceso de solicitud, nivel de mejora de la indemnización, aplazamiento de la separación del servicio a efectos de la jubilación, restricciones aplicables al reemplazo, y otros criterios relacionados con el desempeño.

51. En 2009 la Comisión solicitó a su secretaría que, en cooperación con las organizaciones, reuniera datos cada cinco años sobre las tendencias en relación con la separación del servicio del personal del régimen común y que, sobre la base de esos datos, actualizara en caso necesario la fórmula para el cálculo de las consecuencias financieras de los pagos por separación del servicio (*ibid.*, párr. 67). Esa tarea se había aplazado hasta que la Comisión hubiera concluido el examen amplio del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Una vez finalizado ese examen en 2016, la secretaría de la CAPI, por conducto de la JJE, procedió a la reunión de los datos correspondientes al período de 2013 a 2015, los sometió a análisis y comparó los resultados con los obtenidos previamente en 2009 sobre la base de los datos correspondientes al período 2006-2007. Un total de 21 organizaciones facilitaron la información solicitada.

Deliberaciones de la Comisión

52. En relación con el pago por terminación del servicio, la Red de Recursos Humanos opinó que cinco años de servicios era un punto de partida más realista, especialmente a la luz de los fallos emitidos por distintos tribunales administrativos en los últimos años en los que se había confirmado que, en circunstancias normales, cabía esperar que los nombramientos de plazo fijo se renovaran después de cinco años de servicio. La Red propuso una escala más progresiva, con arreglo a la cual el monto del pago iría aumentando gradualmente en función del número de años de servicio para los funcionarios que se separaran después de haber completado más de cinco años de servicio ininterrumpido con un desempeño satisfactorio.

53. Los representantes de las tres federaciones del personal también consideraron que el pago por terminación del servicio debía comenzar después de cinco años de servicios ininterrumpidos y equivaler a un mes de sueldo básico por cada año de servicio completado en el momento de la separación. En particular, la FICSA señaló que, debido a los programas de reducción de personal que habían aplicado recientemente algunas organizaciones del régimen común, se había rescindido el nombramiento de un gran número de funcionarios al expirar su contrato de plazo fijo. La UNISERV subrayó que los funcionarios con contratos de plazo fijo desempeñaban funciones básicas, al igual que los que tenían contratos permanentes o continuos, y que las únicas diferencias entre los tipos de contrato obedecían al

hecho de que las organizaciones no podían ofrecer contratos de renovación automática. Por lo tanto, esos dos grupos de funcionarios debían recibir un trato igual. El CCISUA señaló que el umbral de cinco años estaba más en consonancia con las prácticas de otras organizaciones internacionales, que además ofrecían contratos de renovación automática. Su representante añadió que las consecuencias financieras serían menores en la actualidad que cuando se había propuesto la introducción del pago inicialmente en 2009, ya que, según estadísticas recientes, el número de funcionarios que se separaba del servicio después de cinco años era menor.

54. La Comisión recordó la posición que había adoptado la Asamblea General en los exámenes anteriores sobre la introducción del pago por terminación del servicio. Al mismo tiempo, observó que el marco contractual en el régimen común había evolucionado con el tiempo. Hacia 40 años, cuando se había presentado inicialmente a la Asamblea la propuesta de una prima por terminación del servicio, las organizaciones solían conceder predominantemente contratos permanentes o continuos. No obstante, muchas organizaciones habían dejado de hacerlo, con lo que un gran porcentaje de funcionarios trabajaban ahora con contratos de plazo fijo. También se señaló a la atención de la Comisión que, según los datos correspondientes a 2013-2015, la “expiración del contrato” era la causa que se aducía con más frecuencia para la separación del servicio.

55. El representante de la Secretaría de las Naciones Unidas dijo que la duración y el contexto de las misiones políticas y de mantenimiento de la paz habían evolucionado desde el decenio de 1990. A pesar de su carácter temporal, las misiones de mantenimiento de la paz solían durar ahora muchos años y una gran parte de su personal tenía contratos de plazo fijo. Cuando las misiones se cerraban, los funcionarios de contratación local no podían ser reasignados a otras misiones y tenían que encontrar empleo en el mercado exterior, a menudo en países que todavía no tenían una economía local sólida. Por consiguiente, no había una red de seguridad financiera para la mayoría del personal de contratación local que, tras prestar servicios durante muchos años en misiones de mantenimiento de la paz, tenía que reincorporarse al mercado de trabajo local después de su separación del servicio en las Naciones Unidas.

56. Sobre la base de todo lo anterior, la Comisión consideró razonable que se ofreciera un pago por terminación del servicio, en lugar de una prestación por desempleo, a los funcionarios con mucha antigüedad que se separaran de la organización al expirar su contrato de plazo fijo. En particular, recordó que los arreglos actuales de separación del servicio creaban discrepancias en el trato que se daba a los funcionarios con mucha antigüedad dependiendo de si, en el momento de la separación del servicio por no renovación del contrato, su nombramiento se había rescindido con anterioridad a la expiración de su contrato de plazo fijo o después de haber completado el plazo de su contrato.

57. También se sugirió que algunos de los dilemas presupuestarios o administrativos causados por los planes actuales de pagos por separación del servicio se podrían reducir, por ejemplo, los relacionados con la decisión de rescindir el nombramiento de los funcionarios que tuvieran problemas en su desempeño profesional antes de la expiración de su contrato de plazo fijo o de esperar hasta que expirara su contrato. Como resultado de ello, las organizaciones

estarían en mejores condiciones de gestionar su plantilla al tener la opción adicional de ofrecer un pago por terminación del servicio independientemente de si dicha separación coincidía o no con la expiración del contrato.

58. La Comisión también consideró que, a la luz de la reciente evolución de las actividades sobre el terreno y de mantenimiento de la paz, las organizaciones del régimen común necesitaban un mecanismo para compensar al personal que se separaba de la organización después de muchos años de servicio productivo como consecuencia de la reducción de la plantilla o del cierre de las oficinas sobre el terreno o las misiones de mantenimiento de la paz. Se señaló que era muy probable que esos funcionarios se enfrentaran a retos considerables después de su separación del servicio debido a la situación económica, que solía ser inestable y a menudo adversa.

59. En cuanto a la cuantía del pago por terminación del servicio, algunos miembros de la Comisión y algunos representantes de las organizaciones consideraron que el plan de dos tramos propuesto era excesivamente limitado y expresaron su preferencia por una escala más progresiva. En opinión de las federaciones del personal, el pago por terminación del servicio debía ser igual a la indemnización por rescisión del contrato, a fin de asegurar la igualdad de trato en el momento de la separación de los funcionarios que tenían nombramientos continuos y los que tenían nombramientos de plazo fijo. No obstante, la Comisión recordó que la indemnización por rescisión del contrato era diferente del pago por terminación del servicio, ya que la primera se concedía por el acortamiento del contrato y conllevaba un elemento de compensación por la pérdida de empleo continuado mientras que la segunda no implicaba dicha pérdida. Por consiguiente, seguía siendo válida su conclusión anterior de que no era apropiado fijar el pago por terminación del servicio al mismo nivel que el de la indemnización por rescisión del contrato.

60. Se informó a la Comisión de que, según los datos más recientes sobre la separación del servicio, había una media de 2.400 separaciones y el promedio de antigüedad en el servicio utilizado en la fórmula para calcular las consecuencias financieras no relacionadas con el sueldo de la consolidación de la escala de sueldos básicos/mínimos era de 12 semanas.

61. Sobre la base de esos supuestos, las consecuencias financieras de la introducción del pago por terminación del servicio se estimaban en 1,64 millones de dólares al año para todo el sistema.

62. Con respecto a las directrices para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo, la Red de Recursos Humanos destacó que las terminaciones acordadas eran el resultado de un proceso de negociación entre la organización y el funcionario, con sujeción a la decisión administrativa del jefe ejecutivo correspondiente. La Red consideraba que ese enfoque no se prestaba a la adopción de una normativa aplicable a todos los casos. Puesto que era prerrogativa del jefe ejecutivo determinar la necesidad de rescindir el contrato por acuerdo mutuo en situaciones específicas en aras del interés de la organización, la Red no podía apoyar la introducción de ningún tipo de restricción sobre la base de una serie de supuestos predeterminados. También tenía serias reservas con respecto a las propuestas relativas a las condiciones para la búsqueda de empleo, los criterios para tener derecho al cobro y los niveles de mejora de la indemnización, ya que esas disposiciones podían dar la

impresión de que había ciertas situaciones que creaban derechos específicos en vez de reconocer la naturaleza de las situaciones individuales concretas.

63. Las federaciones del personal dijeron que no podían ofrecer su apoyo a las directrices propuestas para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo. La FICSA observó que, entre otras cosas, en las directrices se proponía una restricción de 36 meses para el reemplazo, un período que consideraba excesivamente largo. En su opinión, la decisión sobre el período de restricción se debía dejar en manos de las organizaciones. El CCISUA señaló que la rescisión del contrato por acuerdo mutuo se basaba en un proceso de negociación individual entre el funcionario y la organización que dependía de las circunstancias particulares de cada caso. Por consiguiente, sería difícil que la Comisión pudiera adoptar una decisión al respecto.

64. La Comisión señaló que las directrices propuestas se habían elaborado como marco general y que las organizaciones debían tener flexibilidad a la hora de aplicarlas, teniendo en cuenta la diversidad de sus operaciones y las necesidades de recursos humanos para llevarlas a cabo. Al mismo tiempo, subrayó que, para que fuera eficaz, cualquier arreglo propuesto para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo debía contar con el apoyo de las organizaciones.

65. También observó que los arreglos de rescisión del contrato por acuerdo mutuo vigentes en cada una de las organizaciones parecían haber funcionado satisfactoriamente durante años y les permitían hacer frente a la gran variedad de circunstancias en que se producían esas rescisiones. Por lo tanto, si se introducían directrices comunes para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo, se tendría que estudiar y coordinar mejor la cuestión con las organizaciones, teniendo en cuenta todas las posibles contingencias y preocupaciones.

Decisiones de la Comisión

66. La Comisión decidió:

a) Teniendo en cuenta la decisión de la Asamblea General de volver a examinar esta cuestión en su septuagésimo primer período de sesiones y en vista de los cambios en las necesidades operacionales, en particular en el mantenimiento de la paz, y las consiguientes necesidades de planificación de la fuerza de trabajo, presentar su anterior recomendación a la Asamblea relativa a la introducción de un pago por terminación del servicio para los funcionarios que se separen de la organización al expirar su contrato después de haber prestado servicios ininterrumpidos durante al menos 10 años (A/64/30, párr. 59 b) y anexo III);

b) Volver a examinar las directrices para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo en un período de sesiones posterior;

c) Utilizar las estadísticas actualizadas sobre la separación del servicio para el cálculo de las consecuencias financieras no relacionadas con el sueldo de la consolidación de la escala de sueldos básicos/mínimos.

D. Cuestiones relacionadas con el paquete de remuneración

1. Estado de la aplicación del nuevo paquete de remuneración del régimen común

67. En su resolución [70/244](#), la Asamblea General invitó a la Comisión a que, en su septuagésimo primer período de sesiones, le presentara un informe sobre los progresos realizados en la aplicación del nuevo paquete de remuneración del régimen común. Las organizaciones del régimen común comunicaron sus progresos en la aplicación por conducto de la Red de Recursos Humanos, la cual presentó un resumen en el cuadro que figura en el anexo III del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

68. El representante de la Red de Recursos Humanos explicó el cuadro, en el que recogían tres indicadores sobre la preparación para la aplicación, a saber: la preparación desde el punto de vista de las políticas de recursos humanos, la preparación técnica en relación con los sistemas de planificación de los recursos institucionales, y la gobernanza. Recordó que en la resolución mencionada anteriormente se fijaban tres fechas de entrada en vigor: el 1 de julio de 2016 para nueve elementos del paquete de remuneración, incluidas las prestaciones por servicio sobre el terreno y traslado; el 1 de enero de 2017 para la escala de sueldos unificada y los elementos conexos; y el 1 de enero de 2018 como la fecha de referencia para el año académico en curso en el momento de la aplicación del nuevo plan de subsidio de educación.

69. La mayoría de las organizaciones habían aplicado la primera fase a partir del 1 de julio de 2016. Los órganos rectores de algunos organismos especializados habían decidido aplazar esa primera fase hasta el 1 de enero de 2017, principalmente por dos motivos: a) para simplificar los trámites administrativos al aplicar las dos fases principales al mismo tiempo; y b) por consideraciones específicas relacionadas con el presupuesto y los costos a que tenían que hacer frente esas organizaciones.

70. El representante también señaló que, en lo que se refería a las políticas de recursos humanos y las estructuras de gobernanza, casi todas las organizaciones estaban preparadas para seguir adelante con la aplicación a partir del 1 de enero de 2017. A nivel operacional y técnico, todas las organizaciones, incluidos los fondos y programas de las Naciones Unidas, con la excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas, declararon que estaban preparadas para la aplicación o que no veían dificultad alguna en la tramitación retroactiva de los pagos durante un período breve de tiempo en caso de que sus sistemas de planificación de los recursos institucionales no estuvieran listos el 1 de enero de 2017, fecha prevista para la entrada en vigor.

71. Las organizaciones habían hecho lo posible por adaptarse y aunar esfuerzos en los preparativos para la aplicación del nuevo paquete. Por ejemplo, las que utilizaban el sistema SAP de planificación de los recursos institucionales habían solicitado a esa empresa que les facilitara una solución común. Lamentablemente, esa solución no se esperaba que estuviera lista hasta finales de noviembre de 2016 lo que planteaba problemas para la gestión del riesgo, ya que antes de proceder a la aplicación habría que realizar actividades previas para comprobar la calidad del programa y hacer pruebas con los cambios. La mayoría de las organizaciones que

utilizaban el sistema SAP, con excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas, habían empezado a elaborar soluciones independientes, que suponían un costo adicional, a fin de poder cumplir el plazo fijado. Las organizaciones más pequeñas con estructuras menos complejas tenían, por lo general, menos problemas técnicos para la aplicación.

72. Por su parte, la Secretaría de las Naciones Unidas, que se enfrentaba a una complejidad mucho mayor, indicó que la Organización, pese a haber trabajado con diligencia en el tema, no estaría preparada para aplicar la escala de sueldos unificada ni los elementos conexos en la fecha fijada del 1 de enero de 2017 y tampoco podría hacerlo de forma retroactiva, debido al volumen y la magnitud del trabajo que ello suponía.

73. Se informó a la Comisión de que el Secretario General había presentado una nota a la Asamblea General en la que proponía cambiar la fecha de aplicación de dos elementos, a saber los relativos al no reembolso de los gastos de mudanza y la movilidad, del 1 de julio al 1 de noviembre de 2016 y la fecha de aplicación de la nueva escala de sueldos unificada y las prestaciones conexas del 1 de enero al 1 de septiembre de 2017, con el fin de evitar los problemas de gestión del riesgo mencionados anteriormente. La nota del Secretario General (A/70/896) había sido examinada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto, la cual había presentado su informe (A/70/961) a la Quinta Comisión a finales de junio de 2016. La Quinta Comisión aún no había examinado la cuestión y era poco probable que adoptara una decisión al respecto antes de diciembre de 2016.

74. El representante de la Red de Recursos Humanos explicó que los órganos rectores de los organismos especializados ya habían aprobado la aplicación de la fase 2 (escala unificada y prestaciones conexas) del nuevo paquete de remuneración a partir del 1 de enero de 2017 y no volverían a reunirse hasta varios meses después de la fecha de aplicación acordada. En caso de que la Asamblea General aprobara el aplazamiento de la fase 2 para las Naciones Unidas, se crearían problemas prácticos importantes para poder aplicar ese aplazamiento en todo el sistema con tan poca antelación.

75. Un representante de la Secretaría de las Naciones Unidas proporcionó aclaraciones adicionales sobre la solicitud de la Organización a la Asamblea General. El representante del PNUD explicó que los fondos y programas estaban listos para proceder con la aplicación puntualmente y preferían que no se aplazara, entre otras cosas porque ya habían hecho un intenso esfuerzo de comunicación con su personal y porque cualquier demora de la aplicación generaría sin duda costos adicionales. Si las Naciones Unidas optaban por el aplazamiento, los fondos y programas deseaban seguir adelante con la aplicación de la nueva escala unificada con arreglo al calendario original establecido por la Asamblea. El representante de la UNESCO apoyó esta última propuesta. En un futuro muy cercano, las organizaciones tendrían que informar a los funcionarios recién contratados que se incorporaran al servicio después del 1 de enero de 2017 de cuál sería su paquete de remuneración. Por lo tanto, no tenían otra opción que acatar la resolución. La UNESCO señaló que utilizaba el mismo sistema de planificación de los recursos institucionales que las Naciones Unidas, pero contaba con el apoyo de contratistas expertos a nivel interno y había diseñado soluciones independientes.

76. Los representantes de las federaciones del personal señalaron que sería problemático tener diferentes fechas de aplicación. Además, no era seguro que la Asamblea General fuera a adoptar una decisión respecto de la solicitud del Secretario General y, en caso de que lo hiciera, no se sabía en qué sentido. El CCISUA expresó su preocupación por el hecho de que una organización intentara “aplazar” todas esas fechas de aplicación del nuevo paquete de remuneración. Esa federación del personal estaba segura de que los retrasos darían lugar a la recuperación retroactiva de fondos y a un trato desigual del personal de las diferentes organizaciones del régimen común. El representante de la FICSA advirtió que las diferencias en las fechas de aplicación y la utilización de diferentes escalas podían dar lugar también a problemas con la Caja Común de Pensiones y a demoras adicionales a ese respecto y causar problemas en general como consecuencia de los pagos retroactivos.

77. Algunos miembros de la Comisión señalaron que las organizaciones habían tenido un año para preparar la introducción de la escala unificada, un plazo que consideraban suficiente, y reconocieron que el mantenimiento de dos sistemas diferentes al mismo tiempo crearía problemas jurídicos y operacionales. También se informó a la Comisión de que la administración de la Caja de Pensiones había indicado que no quería verse obligada a recalcular retroactivamente los derechos de pensión acumulados. La Comisión observó que los retrasos tendrían repercusiones en los costos.

Decisión de la Comisión

78. La Comisión, si bien expresó su preocupación por el retraso de la aplicación en algunas organizaciones, decidió tomar nota de la información presentada por las organizaciones, que fue examinada minuciosamente, y transmitir a la Asamblea General la información sobre el estado de la aplicación que habían presentado las organizaciones y que figura en el anexo III del presente informe.

2. Ciclos de examen de la cuantía de las prestaciones existentes

79. En la resolución [70/244](#), la Asamblea General solicitó a la Comisión que examinara todos los subsidios sobre los que tenía competencia a fin de evaluar la necesidad de revisiones al alza. Debido al examen amplio del paquete de remuneración y a la solicitud anterior formulada por la Asamblea General en su resolución [68/253](#) de no aumentar ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que se hubiera presentado el informe (primera fase) del examen amplio a la Asamblea, la Comisión no había examinado el nivel de muchos subsidios desde el comienzo de ese examen en 2013.

80. La secretaria de la Comisión presentó un documento de sesión en el que se incluía un esbozo de los subsidios existentes y se sugerían posibles ciclos de ajuste. La presentación se dividió en dos grandes grupos de subsidios: a) subsidios por servicio sobre el terreno y pagos relacionados con el traslado; y b) prestaciones por familiares a cargo y plan de subsidio de educación. Se había propuesto un ciclo de cinco años para los subsidios por servicio sobre el terreno a fin de que coincidiera con el examen de la necesidad de mantener el incentivo por movilidad, tal como había decidido la Comisión en 2015.

Deliberaciones de la Comisión

a) Subsidios por servicio sobre el terreno y pagos relacionados con el traslado

81. Con respecto a la propuesta de un ciclo de cinco años para los subsidios por servicio sobre el terreno y las prestaciones conexas, la Red de Recursos Humanos preguntó cuál sería la ventaja de revisar algunos subsidios por servicio sobre el terreno cada cinco años como se había sugerido, en lugar de cada tres años, siguiendo la práctica vigente. La Red observó que algunos subsidios solían actualizarse anualmente en el pasado, cuando estaban vinculados a las escalas de sueldos. Otros subsidios se basaban en indicadores que se actualizaban con frecuencia, como era el caso de las dietas, que servían de base para fijar el subsidio de evacuación por motivos de seguridad. Además, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias se había fijado en reconocimiento de los gastos financieros adicionales, por lo que era conveniente examinar esos tipos de subsidio con mayor frecuencia debido a que los gastos aumentaban de manera constante.

82. Los representantes de las tres federaciones del personal también cuestionaron el criterio para cambiar los ciclos de examen de tres a cinco años, especialmente en vista de que las organizaciones estaban experimentando cambios frecuentes.

83. La Comisión estimó conveniente mantener el ciclo de examen de tres años porque los exámenes debían ser más oportunos en un mundo bastante inestable. La Comisión recordó que se había establecido un calendario de examen de cinco años para el incentivo por movilidad a fin de decidir sobre si era necesario mantenerlo, lo cual no se refería necesariamente a la cuantía. La Comisión deseaba mantener la distinción entre el examen de la cuantía de las prestaciones y el examen de la necesidad de mantener el incentivo por movilidad. En 2017 se revisarían otras prestaciones por servicio sobre el terreno, como la prestación por peligrosidad y el subsidio de evacuación por motivos de seguridad, cuya cuantía no se había examinado desde su creación en 2012.

84. A fin de garantizar un nivel apropiado para las prestaciones, la Comisión consideró que el período general de ajuste de cinco años podía ser demasiado prolongado para algunas de ellas y que era necesario diferenciar entre las que se consideraban incentivos (como el incentivo por movilidad) y las que correspondían al reembolso de gastos (como el subsidio de evacuación por motivos de seguridad).

85. Por ejemplo, si se analizaban los indicadores³ que se habían establecido para el ajuste de las cuantías de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles cuando se habían desvinculado de la escala de sueldos, se podía observar que algunos indicadores dependían de la fortaleza del dólar de los Estados Unidos, que estaba sometido a oscilaciones. Se recordó que, si bien en el momento de la última revisión, realizada en 2011, los indicadores mostraban un aumento del 7,33%, el 2,63% y el 5,44%, respectivamente, la Comisión había aplicado un

³ La variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en las ocho sedes del sistema de las Naciones Unidas, la variación del índice de precios fuera de la zona utilizado para el ajuste por lugar de destino sobre la base de los factores de inflación de 21 países, y el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos.

enfoque pragmático y había aumentado la cuantía de las prestaciones en un 2,5%. El análisis de estos indicadores en el curso de los últimos cinco años no desencadenaría ningún ajuste, ya que había habido pocas variaciones en la escala de sueldos básicos/mínimos y se había producido una evolución negativa del índice de precios fuera de la zona que se utilizaba para el ajuste por lugar de destino sobre la base de los factores de inflación en 21 países.

86. Los representantes de las federaciones del personal también plantearon la cuestión de la metodología de clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida para los lugares de destino sobre el terreno, que en su opinión debía someterse a examen. Si bien se trataba de una cuestión independiente, la secretaría informó a la Comisión sobre la labor que se estaba llevando a cabo respecto del examen de la metodología de clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida, en particular con respecto a los lugares de destino de categoría "A", sobre la cual se proporcionarían más detalles en un futuro período de sesiones.

b) Prestaciones por familiares a cargo y subsidio de educación

87. Los participantes no manifestaron objeciones a la propuesta sobre los ciclos de ajuste de las prestaciones por familiares a cargo, a saber, la prestación por hijos a cargo, la prestación por hijo con discapacidad, la prestación por familiar secundario a cargo, la prestación por cónyuge a cargo y la prestación por progenitor sin cónyuge. No obstante, sí se plantearon algunas preguntas y preocupaciones en relación con el calendario del nuevo plan de subsidio de educación. En particular, las federaciones del personal cuestionaron el aplazamiento hasta 2019 del examen de la escala móvil del subsidio de educación y de la cuantía de la suma fija para gastos de internado. El representante de la FICSA recordó que el nuevo plan de subsidio de educación debía aplicarse a partir del año académico 2017/18. Sin embargo, si por alguna razón el nuevo sistema no estuviera en vigor para entonces, se utilizarían los límites máximos correspondientes a 2014/15 para actualizar los límites máximos de reembolso con arreglo al sistema actual. También destacó que se debía mantener el ciclo de examen cada dos años porque los costos de matrícula cambiaban constantemente. El representante del CCISUA añadió que la Asamblea General no había excluido explícitamente el examen de las tasas del subsidio de educación antes de la introducción del nuevo plan, por lo que dicho examen estaría justificado. Se señaló que los límites máximos de 2010/11 se venían utilizando desde hacía cinco años, y quizá se utilizarían durante un sexto año, y que las tasas de 2014/15 se utilizarían durante al menos cuatro años si se aprobaba el calendario propuesto. Ello significaba que los niveles de reembolso ya no reflejarían la realidad.

88. Algunas organizaciones y algunos miembros de la Comisión pidieron aclaraciones y explicaciones adicionales respecto de los calendarios propuestos para el subsidio de educación. A este respecto, se informó a la Comisión de que, con arreglo al nuevo sistema, el reembolso estaría basado exclusivamente en el costo de la matrícula y dejaría de depender de las solicitudes de subsidio de educación que se presentaran. Con ello se evitaría tener que esperar a la reunión y el análisis de los datos relativos a las solicitudes para poder realizar el examen, lo que permitiría basar las tasas de reembolso en información actualizada sobre el costo de la

matrícula. De hecho, la escala móvil aprobada por la Asamblea General a finales de 2015 se basaba en las tasas de matrícula de 2014/15.

89. La Comisión también observó que la sustitución de las tasas de reembolso específicas para cada país por una escala global había dado lugar a aumentos en el reembolso, que eran significativos para muchos países o zonas monetarias actuales, incluida la mayor de ellas, que era la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América. De ese modo se garantizaba un reembolso razonable durante al menos unos años.

90. Teniendo en cuenta esas consideraciones, el calendario propuesto permitiría establecer el ciclo de examen cada dos años para el subsidio y actualizar la escala móvil y las sumas fijas para gastos de internado dos años después de la introducción del nuevo sistema, sin poner en peligro la adecuación de los niveles de reembolso durante los primeros años del nuevo plan.

91. Por último, en relación con la metodología del subsidio de educación, se recordó que en su resolución [70/244](#) la Asamblea General había solicitado que se presentara un informe amplio de evaluación del paquete de remuneración para 2020. Era indispensable que se incluyera el subsidio de educación en ese informe.

Decisiones de la Comisión

92. La Comisión decidió:

a) Examinar el nivel de los subsidios sobre los que tenía competencia, de conformidad con el calendario que figura en el anexo IV del presente informe;

b) Reiterar que el incentivo por movilidad se sometería a examen para evaluar la necesidad de mantenerlo en un plazo de cinco años a partir de la aplicación del paquete de remuneración revisado (es decir, en 2021).

3. Utilización de las categorías de personal en el régimen común de las Naciones Unidas

93. En su 75° período de sesiones, la Comisión decidió realizar un examen amplio del paquete de remuneración del régimen común. La Comisión decidió también que el examen debería comenzar con el Cuadro Orgánico y categorías superiores y que posteriormente se ampliaría a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y al Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos ([A/69/30](#), párrs. 50 y 53).

94. En su resolución [69/251](#), la Asamblea General observó la intención de la Comisión de examinar el paquete de remuneración del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico una vez que hubiera concluido el examen del paquete de remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores.

95. En su 82° período de sesiones, celebrado en 2016, la Comisión examinó dos documentos, un informe sinóptico sobre las categorías de personal en el régimen común de las Naciones Unidas y otro sobre la utilización de las categorías de personal en el régimen común de las Naciones Unidas. En esos dos documentos se presentó la evolución de las categorías de personal desde su establecimiento, estadísticas generales sobre el personal en los últimos años, información sobre la

utilización de los códigos de los grupos ocupacionales de la clasificación común, tendencias en cuanto a la movilidad del personal e información sobre la distribución del personal por nivel. En ellos se examinaba también la aparente superposición de funciones entre los cuadros, en particular de funciones del Servicio Móvil que se superponían con funciones del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales. Asimismo, se proporcionaba información detallada sobre las diferentes prácticas de las organizaciones respecto del uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, ya que algunas organizaciones utilizaban ampliamente a personal de esa categoría mientras que otras, como las organizaciones con base en las sedes, no empleaban a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. Por último, se presentaron a la Comisión algunos ejemplos de las prácticas externas en el uso de personal de contratación nacional e internacional.

96. Tras sus deliberaciones sobre el tema, la Comisión acordó que, en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración, el análisis del uso de todos los cuadros de personal debía preceder al del paquete de remuneración correspondiente a cada cuadro. En ese sentido, la Comisión solicitó a su secretaría que le proporcionara información adicional sobre los siguientes aspectos:

- a) Justificación, definiciones y características de los distintos cuadros de personal;
- b) Posibles superposiciones o lagunas en las funciones de los distintos cuadros sobre la base de las normas de clasificación de puestos de la CAPI, de conformidad con el artículo 13 de su estatuto;
- c) Examen de los criterios y directrices vigentes sobre el uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico a la luz de los mandatos actuales de las organizaciones y de las diferencias en su entorno de trabajo;
- d) Posible aplicación de las normas actuales de clasificación de puestos de la CAPI a los puestos del Servicio Móvil, y/o posible elaboración por la CAPI de una clasificación estándar para los puestos del Servicio Móvil y de criterios y principios apropiados para este cuadro de personal en relación con las esferas de trabajo o tareas;
- e) Promoción de las perspectivas de carrera dentro de los distintos cuadros de personal y entre ellos.

97. La Comisión también solicitó a las organizaciones y las federaciones del personal que facilitaran información sobre las prácticas y necesidades en lo que se refería al uso de las distintas categorías de personal en el régimen común de las Naciones Unidas, en comparación con la justificación original por la que se habían establecido.

98. La secretaría de la CAPI propuso que ese examen se realizara por etapas. En la primera etapa se examinarían las tres primeras cuestiones indicadas más arriba, con arreglo a la solicitud de la Comisión, y se reuniría la información proporcionada por las organizaciones y las federaciones del personal sobre el uso, las necesidades y las prácticas en relación con las distintas categorías de personal. Durante la segunda etapa se examinarían las cuestiones relativas al Servicio Móvil y el desarrollo de las perspectivas de carrera, así como el uso de las categorías de personal y otras cuestiones que determinara la Comisión.

99. En el 83^{er} período de sesiones de la Comisión se presentaron los resultados de la encuesta del personal realizada por la CAPI en 2013 relacionados con las respuestas de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y del personal del Cuadro de Servicios Generales y del Servicio Móvil. Las conclusiones de la encuesta indicaban que había diferencias relativamente pequeñas entre los cuadros en cuanto a los factores de atracción, implicación y retención del personal. Por otro lado, se presentó la información que habían proporcionado las organizaciones sobre la composición de su plantilla en diciembre de 2015, con detalles sobre las tres categorías de personal. También se presentó información sobre la justificación, las definiciones y las características de las cuatro categorías de personal, incluidos los requisitos educativos que se exigían normalmente para cada categoría. Al examinar las posibles lagunas y superposiciones en las funciones, se recordó la información proporcionada durante el 82^o segundo período de sesiones en relación con la superposición de funciones entre las categorías del Servicio Móvil y otras categorías de personal, por ejemplo entre los niveles FS-2 a FS-5 y los niveles G-3 a G-7 y entre los niveles FS-6 y FS-7 y los niveles P-3 y P-4, respectivamente.

100. Con respecto a las prácticas actuales en el uso de las categorías de personal, se presentó información sobre la nacionalización de funciones en las operaciones de mantenimiento de la paz y las oficinas sobre el terreno, así como ejemplos al respecto, en respuesta a las solicitudes formuladas por la Asamblea General en sus resoluciones 61/276 y 66/264. En relación con el examen de los criterios aplicables a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, se recordó el debate que la Comisión había mantenido en el anterior período de sesiones. El aumento del uso de esa categoría era reflejo de la contribución positiva de ese personal y de los cambios en los mandatos de las organizaciones que las obligaban a adoptar un nuevo enfoque para la ejecución de sus programas. Básicamente, la importancia creciente que se concedía a la colaboración directa con los países y las regiones en proyectos de creación de capacidad había aumentado la necesidad de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, cuyo conocimiento de las condiciones y circunstancias locales era fundamental para la cooperación con los países. La Comisión había reconocido que se habían producido muchos cambios en las actividades de las organizaciones y había sugerido que los criterios para su empleo se sometieran a un examen más detenido. Por último, se propuso que se estudiaran, junto con las organizaciones, posibles opciones para la utilización de ese personal, entre otras: a) la modificación de los criterios aplicables actualmente a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico para incluir cierta flexibilidad, como la contratación dentro de una región; y b) la creación de una categoría de oficial del Cuadro Orgánico que permitiera la contratación local independientemente de la nacionalidad del candidato.

Deliberaciones de la Comisión

101. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la información proporcionada en el documento. Como primer paso, la Red deseaba centrar el examen en los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil. La Red estaba de acuerdo, en principio, con la opinión de la Comisión de que los criterios para el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico se debían someter a un examen más detenido, incluida la posibilidad de un uso más flexible y ampliado de esos funcionarios, ya que ello estaría en consonancia con el aumento de la colaboración entre la Sede y las oficinas regionales en la prestación de servicios

compartidos y el desempeño de funciones administrativas básicas, para lo cual, según las organizaciones, se necesitaba adoptar un enfoque regional respecto de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico. Había tres aspectos de las disposiciones actuales que se debían ajustar a corto plazo: a) el requisito de la nacionalidad; b) la restricción de trabajar únicamente en un contexto nacional; y c) la restricción del uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico solo fuera de los ocho lugares de destino en que hay sedes. La Red solicitó a la Comisión que examinara esos aspectos y actualizara las disposiciones vigentes, teniendo en cuenta la realidad de hoy en día. Para ello se debería replantear el propósito original de la noción del “fomento de la capacidad nacional” a la luz de la situación prevaleciente en el mercado de trabajo de personal cualificado.

102. En relación con el Servicio Móvil, la Red estuvo de acuerdo en que se necesitaba un examen más a fondo para detectar cualquier solapamiento de la labor realizada por el personal de ese cuadro y el de otras categorías, incluidas las circunstancias que regirían el uso de esa categoría de personal en el futuro. La Red convino en que seguían siendo necesarias las funciones que desempeñaba el Servicio Móvil. Esos funcionarios tenían unas competencias, una experiencia y una trayectoria profesional muy específicas, en particular en funciones administrativas, de seguridad y técnicas, por ejemplo en esferas como la logística, la tecnología de la información y las comunicaciones, la ingeniería y otra similares, y a menudo “preparaban el terreno” para el despliegue, el mantenimiento y la liquidación de misiones sobre el terreno y para el éxito de la labor de otras organizaciones de las Naciones Unidas en lugares de destino nuevos y difíciles. Debido a esas circunstancias, esa categoría seguiría siendo un componente básico de la dotación de personal de las misiones sobre el terreno, manteniendo su atención centrada en el despliegue rápido.

103. En opinión de la Red, el marco contractual y el uso de las categorías de personal eran dos aspectos que estaban estrechamente relacionados. Además de los cambios a corto plazo que era preciso introducir en relación con la categoría de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, la Red consideraba conveniente que se examinara y analizara más a fondo la manera de simplificar y racionalizar las diferentes categorías de personal a más largo plazo. En principio, la Red estaba interesada en cualquier arreglo futuro que racionalizara las categorías de personal y redujera su número al mínimo necesario. Ello exigiría un estudio más cuidadoso de las opciones y sus repercusiones.

104. La FICSA afirmó que la cuestión de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico se debía examinar desde todos los ángulos (político, estratégico y de movilidad) y sobre todo desde la perspectiva de la Carta de las Naciones Unidas, en particular el Artículo 101 sobre el carácter de las Naciones Unidas, la diversidad geográfica, la imparcialidad y el mantenimiento del más alto grado de integridad y profesionalidad. La FICSA también reiteró la necesidad de elaborar y confirmar desde el principio definiciones claras de las cuatro categorías de personal (Servicios Generales, Servicio Móvil, funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y Servicio de Seguridad), que servirían para fijar los parámetros de las deliberaciones. La FICSA también hizo hincapié en la necesidad de crear un grupo de trabajo para analizar en detalle esos aspectos y en que no había que precipitarse en las conclusiones. Por último, la FICSA expresó su firme convicción de que el personal

que no era de plantilla se debía incluir en el estudio a fin de tener una idea clara sobre la fuerza de trabajo y analizar la necesidad de esa categoría de personal. La federación expresó preocupación por el hecho de que el personal que no era de plantilla desempeñara funciones básicas.

105. El CCISUA destacó la importancia de reajustar la remuneración del personal del Servicio de Seguridad con la del personal de los servicios de seguridad locales, teniendo en cuenta el carácter único de su trabajo, y acogió con beneplácito la reunión oficiosa con los miembros de la Comisión en que se había tratado ese tema. También afirmó que el Servicio Móvil permitía desplegar rápidamente en las operaciones de mantenimiento de la paz a personal con competencias esenciales y que, por lo tanto, esa categoría se debía mantener.

106. Con respecto a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, señaló que, según una encuesta realizada por las federaciones, su perfil académico era equivalente al del personal de contratación internacional y que era cada vez más frecuente que se les encomendaran tareas similares, entre otras, cubrir numerosos países de una región, prestar apoyo a las operaciones a nivel mundial, dirigir oficinas en los países y ocupar puestos que anteriormente se solían clasificar como puestos de personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional. Tres cuartas partes de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico habían manifestado su insatisfacción por el hecho de recibir sueldos más bajos que los del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional a pesar de que el trabajo que realizaban incluía responsabilidades de carácter internacional. También había quedado claro que los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico estaban menos interesados en ampliar el alcance de su categoría y asumir tareas de ámbito regional o internacional que en obtener acceso a puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional, para los cuales algunas organizaciones habían creado barreras injustas. En opinión del CCISUA, esas barreras debían eliminarse.

107. Si las organizaciones utilizaban funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico para tareas regionales, esos funcionarios debían ser los más cualificados de la región y, para garantizar que así fuera, se necesitarían escalas de sueldos regionales y subregionales confeccionadas con arreglo al principio Noblemaire. Sin embargo, como esos funcionarios regionales no se podrían desplegar a otra región, las organizaciones debían aclarar hasta qué punto valoraban la movilidad a nivel mundial y la facilidad en el despliegue de su personal profesional. Esa práctica también socavaba los esfuerzos institucionales para promover la diversidad en los puestos con responsabilidades de alcance regional y mundial. Además, el valor añadido de las organizaciones internacionales era que podían transferir la experiencia adquirida de una región a otra. En opinión del CCISUA, la propuesta de las organizaciones debilitaría el carácter mundial de estas y daría lugar a que muchos profesionales que trabajaban en países de bajos ingresos recibieran sueldos más bajos.

108. Los miembros de la Comisión coincidieron en que se trataba de un tema complejo. En particular, la categoría de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico se había ampliado y su uso había evolucionado con los años, por lo que era probable que necesitara una reestructuración. Durante el debate, algunas organizaciones proporcionaron información práctica sobre el uso actual de las categorías de personal. Subrayaron que los Estados Miembros esperaban de ellas

que obtuvieran resultados y que trabajaran y colaboraran de manera diferente al pasado. La mayor parte de sus presupuestos se destinaba directamente a sufragar los gastos relacionados con la fuerza de trabajo. La categoría de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico era la única que tenía un requisito de nacionalidad, y se propuso que se considerara la posibilidad de modificar ese criterio. También se señaló que todas las demás categorías de personal desempeñaban funciones de carácter internacional; la única excepción era la categoría de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, que estaba sujeta a trabajar en un contexto nacional y esa condición también se debía eliminar. Algunas organizaciones señalaron que era difícil explicar el requisito de la nacionalidad a muchos candidatos que tenían derecho a trabajar legalmente en un lugar situado fuera de su país de nacionalidad. Algunas organizaciones ya habían dejado de aplicar los criterios relativos a la contratación en el mercado local.

109. Algunos miembros de la Comisión observaron también los cambios que las organizaciones habían señalado respecto de la categoría de Servicios Generales, cuyo uso había evolucionado, en parte gracias a la tecnología, y había pasado de tareas administrativas o de apoyo a una labor más sustantiva. Los funcionarios de esa categoría se incorporaban al servicio con estudios y cualificaciones superiores a las que solían tener cuando se había establecido la categoría y podían realizar tareas de mayor nivel de exigencia; por consiguiente, se debía aplicar un enfoque más moderno que reflejara esa realidad. En relación con la trayectoria profesional, algunos miembros de la Comisión se hicieron eco de las opiniones expresadas por las organizaciones en el sentido de que a veces existían diferencias artificiales entre los funcionarios de Servicios Generales de los niveles superiores y los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico de los niveles inferiores y que esas diferencias se debían examinar. Aunque muchas organizaciones ofrecían buenas oportunidades de desarrollo profesional y permitían que el personal de Servicios Generales y los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico solicitaran puestos de contratación internacional, ese examen sería importante para reducir las barreras que dificultaban el avance en la carrera. Las organizaciones hicieron hincapié en que los funcionarios de contratación local seguían siendo también funcionarios internacionales y formaban parte del pilar básico de las organizaciones.

110. Las organizaciones que utilizaban o podían utilizar a personal del Servicio Móvil destacaron la importancia de esa categoría. La Secretaría de las Naciones Unidas, que era la que utilizaba a más personal de ese cuadro, informó a la Comisión de que el Servicio Móvil era esencial para suministrar elementos de apoyo vital, como servicios de transporte, tecnología de la información e ingeniería, que las misiones necesitaban para poder cumplir su mandato. El ACNUR señaló que solo utilizaba a personal del Servicio Móvil para prestar servicios de apoyo en lugares remotos y no para tareas profesionales y destacó la utilidad de esa categoría.

111. A este respecto, algunos miembros de la Comisión observaron que las organizaciones tenían diferentes necesidades de personal dependiendo de su estructura y que algunas organizaciones orientadas hacia el terreno habían puesto en marcha un proceso de nacionalización de puestos, en algunos casos como parte de su respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en otros por motivos de presupuesto y en el caso de las operaciones de mantenimiento de la paz en cumplimiento de las solicitudes formuladas por la Asamblea General. Otros

miembros de la Comisión expresaron preocupación por el uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico para labores de alcance regional, que era contrario a la razón de ser de esa categoría, a saber, aprovechar la capacidad de esos funcionarios para contribuir al desarrollo de su propio país, y cuestionaron que se debiera contemplar esa posibilidad. Si se llegara a crear una categoría de personal regional, se necesitaría una descripción diferente de funciones y probablemente también diferentes niveles de remuneración. Además, habría que examinar el solapamiento con el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y la definición y el alcance del concepto de región, que podría llegar a abarcar todo un continente. Al mismo tiempo, se tendrían que introducir cambios en relación con el traslado del personal.

112. Los miembros de la Comisión tomaron nota de los diferentes elementos del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional y de contratación nacional que se habían presentado en el 82º período de sesiones. Había diferencias en el componente del sueldo, principalmente por las prestaciones que recibía el personal de contratación internacional. La Comisión examinó la solicitud formulada por las organizaciones de aumentar la flexibilidad en el uso de la categoría de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y señaló que se trataba de un asunto complicado. No obstante, estaba claro que la remuneración era un asunto secundario y que la cuestión fundamental que se debía abordar era el propósito de esa categoría. En las deliberaciones sobre el tema de la flexibilidad, algunos miembros de la Comisión dijeron que podría afectar al control y al uso razonable de los recursos, pero admitieron que tal vez fuera conveniente escuchar los argumentos de las organizaciones al respecto. Se debían preservar los derechos de los funcionarios en consonancia con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, las funciones, responsabilidades y competencias para cada puesto debían estar bien definidas y se debía contar con un perfil claro para evaluar el costo, a fin de determinar si el personal de contratación local debía recibir una remuneración diferente de la del personal de contratación internacional. La cuestión sería cómo extrapolar la categoría de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico a un contexto regional y mantener al mismo tiempo la imparcialidad y la eficacia de la administración pública internacional. Los miembros de la Comisión examinaron la necesidad de crear una nueva categoría de personal cuyos miembros pudieran trabajar en un contexto regional. La Comisión recordó que la contratación del personal internacional se llevaba a cabo en el mercado internacional y que esos funcionarios estaban sujetos a la movilidad geográfica, uno de los criterios que definían a esa categoría, mientras que los oficiales nacionales se contrataban en el mercado local y no estaban sujetos a la movilidad; esa era la línea divisoria entre las dos categorías. La Comisión consideró que, en este caso, tal vez se podría racionalizar el sistema reduciendo las categorías de personal a dos: personal de contratación internacional y personal de contratación local.

113. Los miembros de la Comisión indicaron algunas opciones posibles: a) la realización de un estudio a fondo; no obstante, ello supondría un proceso largo y no era lo que las organizaciones querían; b) centrar la atención en dos cuestiones, a saber, el requisito de la nacionalidad para los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y la forma en que las oficinas regionales utilizaban al personal especializado disponible en el contexto nacional; y c) examinar cuestiones relacionadas con la contratación de personal a nivel local, como la facilitación de

una mejor orientación y la promoción del trabajo en equipo. En cuanto al personal del Cuadro de Servicios Generales, la Comisión propuso que se hiciera un estudio detallado, teniendo en cuenta cómo había cambiado el trabajo de ese grupo de funcionarios, a fin de examinar el solapamiento con otras categorías e identificar las funciones que ya no desempeñaban esos funcionarios. Respecto de la preocupación expresada por las federaciones del personal acerca del creciente uso por las organizaciones de personal que no era de plantilla, la Comisión señaló que esa cuestión se había sometido a la Asamblea General para que la examinara y que se guiaría por las decisiones que la Asamblea adoptara al respecto.

Decisión de la Comisión

114. La Comisión decidió solicitar a la secretaría que:

- a) Realizara estudios adicionales sobre:
 - i) Las cuestiones planteadas en los debates del período de sesiones sobre las distintas categorías (Servicios Generales, Servicio Móvil, Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y Servicio de Seguridad);
 - ii) Las prácticas de organizaciones internacionales similares sobre el uso de profesionales de contratación internacional y de contratación local;
- b) Elaborara opciones sobre el uso de profesionales de contratación internacional y de contratación local en el régimen común de las Naciones Unidas;
- c) Presentara un informe, elaborado por un grupo de trabajo establecido para examinar el tema, con información y conclusiones sobre el uso de las categorías de personal.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

115. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en la resolución [44/198](#) (sección I.H, párr. 1), con efecto a partir del 1 de julio de 1990. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente, que actualmente es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Se efectúan ajustes periódicos sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (categoría P-4, escalón VI) y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, aplicando un factor de ponderación del 33% y el 67%, respectivamente).

116. En su resolución [70/244](#), la Asamblea General aprobó una escala de sueldos unificada, con efecto a partir del 1 de enero de 2017, que debería actualizarse para reflejar los ajustes de los sueldos básicos/mínimos que pudieran aplicarse en la administración pública utilizada como referente entre el momento de la aprobación de la escala y su introducción. En la sección III, párrafos 9 a) y b), de la resolución, la Asamblea decidió que el sueldo de los funcionarios que superase el sueldo del último escalón de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada sería mantenido a ese nivel por la Comisión como medida de protección de los ingresos y esos sueldos deberían ajustarse de conformidad con los cambios en el ajuste por lugar de destino, incluida la consolidación de parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico que aprobara por la Asamblea.

117. Al ajustar la estructura de la escala de sueldos unificada fue necesario considerar el movimiento en los sueldos en la administración pública utilizada como referente sobre la base de los funcionarios sin familiares primarios a cargo. Para ello se siguió el procedimiento aprobado por la Asamblea General para expresar en cifras netas los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos en el contexto de la metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta tras la introducción de la escala de sueldos unificada (véase la resolución [70/244](#), secc. II.B, párr. 4). Los ajustes se efectúan mediante el método habitual de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino al sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente el ajuste por lugar de destino.

118. Se informó a la Comisión de que se había aplicado un aumento del 1% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Además, se habían introducido modificaciones menores en las escalas de tasas impositivas y en el monto de la exención personal a nivel federal para 2016. No había habido cambios relacionados con los impuestos en el estado de Maryland ni en el estado de Virginia. En el Distrito Federal de Columbia se había aplicado una disminución de la tasa impositiva para los ingresos imponibles de entre 40.000

dólares y 60.000 dólares, junto con un ligero aumento en el monto de la exención personal.

119. Teniendo en cuenta esas consideraciones, las consecuencias financieras asociadas a la recomendación del Comisión relativa al aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, calculado sobre la base de la diferencia entre la escala de sueldos unificada aprobada por la Asamblea General en su resolución 70/244, con efecto a partir del 1 de enero de 2017, y la escala de sueldos unificada recomendada que figura en el anexo V del presente informe, se estimaron en 438.000 dólares por año a nivel de todo el sistema.

Deliberaciones de la Comisión

120. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las recomendaciones sobre la cuestión. Las federaciones del personal tomaron nota de las recomendaciones y señalaron la reducción estimada de los gastos conexos para 2017, que, a su juicio, se podía aprovechar para introducir pagos por separación del servicio para el personal con contratos de plazo fijo. La Comisión señaló que la reducción estimada de los gastos asociados con los pagos por separación del servicio (indemnización por rescisión del contrato, prima de repatriación y pago en caso de muerte) respondía a la introducción de la escala de sueldos unificada y la utilización de los datos más recientes disponibles de las organizaciones recogidos en 2016. Con la introducción de la escala de sueldos unificada no se producirían las diferencias que había en el sistema actual, en que los sueldos básicos de los funcionarios con y sin familiares primarios a cargo eran diferentes y ello causaba disparidades en los pagos por separación del servicio.

121. La Comisión observó también que la escala de sueldos básicos/mínimos se revisaba siguiendo el procedimiento habitual por el cual un aumento de los sueldos básicos/mínimos conllevaba una reducción de los ajustes por lugar de destino. Por consiguiente, la Comisión estaba de acuerdo con las recomendaciones propuestas.

Decisiones de la Comisión

122. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2017, la revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada que figura en el anexo V del presente informe, que refleja un ajuste del 1,02% en la escala de sueldos unificada aprobada previamente por la Asamblea, y su aplicación mediante el aumento del sueldo básico y la reducción proporcional del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no hay cambios en la paga líquida neta.

123. La Comisión también decidió aprobar los niveles de protección de los ingresos que se indican en el anexo VI, que se utilizarán en conjunción con la escala de sueldos mencionada en el párrafo 122.

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

124. Conforme al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las

Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

125. En la sección II.B de su resolución 70/244, la Asamblea General, recordó la solicitud que figuraba en su resolución 69/251 de que la Comisión siguiera tomando las medidas necesarias para situar el margen del año civil en torno al punto medio conveniente, y de que siguiera examinando las cuestiones relacionadas con la gestión del margen. Además, en la resolución 70/244, la Asamblea también aprobó las recomendaciones de la Comisión sobre la metodología de la gestión del margen y decidió que, cuando el margen resultase inferior al límite de 113 o superior al de 117, la Comisión debería adoptar medidas apropiadas en el marco del sistema de ajustes por lugar de destino.

126. Al 1 de enero de 2016, la administración pública utilizada como referente había aplicado un aumento del 1,46% en la escala de sueldos del Cuadro General en Washington D.C., consistente en un aumento del 1% de los sueldos básicos y un aumento entre el 24,22% y el 24,78% de la remuneración basada en la localidad. Otras novedades de importancia para la comparación fueron:

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

b) Un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 64,9 en Nueva York para el período comprendido entre enero y diciembre de 2016 y la escala actual de sueldos básicos/mínimos netos que entró en vigor el 1 de enero de 2016;

c) Una versión revisada de la diferencia en el costo de la vida de 113,8 entre Nueva York y Washington D.C. presentada por un consultor externo, que se recalcula cada dos años.

127. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2016 se situaba en 114,1. Si bien parecía que, con la introducción de los nuevos puntos de activación, la medición del promedio quinquenal del margen ya no sería necesaria, se informó a la Comisión, tras una pregunta al respecto, que un cálculo demostraría que el promedio quinquenal (2012-2016) sería 117. En el anexo VII del presente informe se exponen los detalles de la comparación.

Deliberaciones de la Comisión

128. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen y expresaron su acuerdo con las recomendaciones de la Comisión. La FICSA y la UNISERV se mostraron a favor de una redacción más categórica para asegurarse de que el margen se mantendría en 2017 si la administración pública utilizada en la comparación aplicaba el aumento de sueldos anunciado del 1,6% en Washington D.C. con efecto a partir del 1 de enero de 2017. El CCISUA señaló que el objetivo de la nueva metodología de determinación del margen era gestionar el nivel del

margen durante un período de tiempo y acercar el nivel alcanzado en el año civil al punto medio conveniente de 115. Esta situación era más favorable que antes, cuando el punto medio anual podía fluctuar libremente entre 110 y 120 y solo se hacían las correcciones necesarias con carácter retroactivo utilizando como referencia el margen durante un periodo de cinco años. Por lo tanto, en su opinión, los puntos de activación de 113 y 117 darían más estabilidad y asegurarían la convergencia a largo plazo en 115 sin necesidad de realizar correcciones retroactivas imprevisibles.

129. La Comisión observó que estaba previsto aplicar un aumento del 1,6% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente con efecto a partir del 1 de enero de 2017. Aunque se desconocía cómo se distribuiría en las distintas zonas geográficas de remuneración, y en particular en Washington D.C., ese aumento podría colocar el margen por debajo del punto de activación de 113 en 2017, por lo que la Comisión tendría que adoptar medidas utilizando el sistema de ajustes por lugar de destino. La Comisión convino también en que, si las circunstancias de la administración pública utilizada como referente cambiaban, la secretaría tendría tiempo suficiente para reaccionar, ya que la respuesta de la Comisión motivada por los puntos de activación no se necesitaría hasta febrero de 2017, fecha del próximo examen del ajuste por lugar de destino para Nueva York.

130. La Comisión observó que seguía aplicándose el intervalo general del margen de 110 a 120, con un punto medio conveniente de 115 durante un determinado período de tiempo. Sin embargo, la Comisión debería adoptar medidas si el margen quedaba por debajo o por encima de los puntos de activación de 113 o 117, respectivamente. En cuanto a la manera de lograr que el margen se mantuviera entre esos puntos, la Comisión convino en general en que no debía permitirse que cayera por debajo de 113. Algunos Miembros señalaron que, dado que en la actualidad el promedio quinquenal era 117, no sería necesario adoptar medidas adicionales para situar al margen anual por encima del punto de activación de 113. Al mismo tiempo, en relación con el promedio, se recordó que la gestión del margen basada en los puntos de activación de 113 y 117 había sido una recomendación de la Comisión a la Asamblea General, después de haber determinado que la gestión basada en el promedio quinquenal era inestable. En conjunto, la Comisión convino en que debería actuar para situar el margen en el intervalo entre 113 y 117 en el año civil 2017.

131. La Comisión observó que, sobre la base de los últimos datos disponibles, el nivel estimado del margen para 2016 se situaba en 114,1. En este sentido, se convino en que, si las estadísticas anuales del personal del régimen común al 1 de diciembre de 2015 estaban disponibles antes de la presentación del informe anual de la Comisión en el septuagésimo primer período de sesiones de la Asamblea General, el Presidente, siguiendo la práctica habitual, actualizaría el margen estimado y lo presentaría a la Asamblea al presentar el informe anual de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

132. La Comisión señaló que su Presidente facilitaría a la Asamblea General una estimación actualizada del margen si fuera necesario, dependiendo de la disponibilidad de las estadísticas más recientes del personal del régimen común, y decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., se estimaba en 114,1 para 2016;

b) Solicitar a su secretaría que siguiera vigilando el nivel del margen y adoptara las medidas correctivas necesarias en el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que se superasen los puntos de activación de 113 o 117 en 2017.

C. Asuntos de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 38º período de sesiones y programa del 39º período de sesiones

133. 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 38º período de sesiones. En particular, la Comisión examinó las principales conclusiones y recomendaciones del Comité sobre cuestiones metodológicas relativas a la serie de estudios del costo de la vida correspondiente a 2016, entre ellas la lista de artículos y sus especificaciones, el nuevo diseño de los formularios para la recopilación de datos, los procedimientos para establecer nuevos coeficientes comunes de ponderación de los gastos que se utilizarán para calcular el índice de los ajustes por lugar de destino, los procedimientos y directrices para recopilar datos en los lugares de destino en que hay sedes, el calendario para los estudios de referencia sobre el costo de la vida en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C., y el proyecto de programa para el 39º período de sesiones del Comité.

Deliberaciones de la Comisión

134. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal expresaron su reconocimiento por la labor del Comité y estuvieron de acuerdo con las recomendaciones formuladas en la nota de la secretaría de la CAPI. Además, los representantes de la Red apoyaron y reconocieron el aumento de la participación de los asociados en la cooperación, algo que servía tanto para armonizar las operaciones y los cálculos del costo de la vida en distintas organizaciones internacionales como para lograr mayores sinergias administrativas. Propusieron que la secretaría de la CAPI siguiera estudiando nuevas formas de simplificar y racionalizar la recopilación de datos siempre que fuera posible y estuviera justificado, y que siguiera mejorando el uso de datos externos para reducir la carga administrativa de las organizaciones, los funcionarios y la propia secretaría de la CAPI.

135. Los representantes de las federaciones del personal tomaron nota de la intención manifestada por la secretaría de seguir consultando a los comités de estudio de los sueldos locales sobre todos los aspectos de los preparativos para los próximos estudios de referencia del costo de la vida y su administración, y se

comprometieron a cooperar plenamente para lograr un mayor nivel de participación de los funcionarios en los estudios. Sin embargo, pidieron aclaraciones en cuanto a los límites geográficos precisos del cantón de Vaud que debían utilizarse en la recopilación de datos sobre precios y alquileres para el estudio, y propusieron que el límite abarcara la zona más próxima a Ginebra frecuentada por el personal de las Naciones Unidas, es decir, la prefectura de Nyon y las zonas circundantes en la parte meridional del cantón.

136. El Presidente del Comité Asesor aclaró que la lista de puntos de venta y el ámbito geográfico para la recopilación de datos sobre precios y alquileres para el estudio del costo de la vida en Ginebra debían decidirse en consulta con el comité de estudio de los sueldos locales de ese lugar de destino. En lo que respecta a los barrios elegidos para recopilar datos sobre alquileres, el Presidente aclaró que el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones llevaría a cabo esa tarea conforme a su propia metodología y que, en ese sentido, el tratamiento de Ginebra como lugar de destino sería el mismo que el de Nueva York, donde el Servicio Internacional incluía en los estudios de los alquileres determinadas zonas situadas fuera de los límites de la ciudad de Nueva York, en el condado de Westchester y en Nueva Jersey.

137. En sus deliberaciones sobre la lista revisada de artículos y especificaciones, la Comisión solicitó una estimación de las consecuencias financieras de los nuevos artículos, teniendo en cuenta que la inmensa mayoría de ellos procedería de la cesta de productos básicos del Programa de Comparación Europea, que era casi diez veces mayor que la utilizada por la CAPI. Asimismo, la Comisión preguntó si el número aproximado de 300 artículos de la lista de la CAPI bastaba para reflejar de manera eficiente las pautas de consumo de los funcionarios de las Naciones Unidas que prestaban servicios en todo el mundo. La secretaria respondió que mientras no se analizaran los datos sobre los precios y los gastos recopilados en los estudios de referencia, no se podían evaluar plenamente las consecuencias financieras de utilizar la nueva lista de artículos, y tampoco las de todos los demás cambios en la metodología empleada para calcular el índice de los ajustes por lugar de destino, ni las de las normas operacionales para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. No obstante, era razonable suponer que habría un ahorro en los costos de recopilación de datos sobre precios en los lugares de destino del grupo I incluidos en el Programa de Comparación Europea, respecto de los cuales la secretaria de la CAPI ya no recopilaría datos sobre precios. La secretaria también señaló que los resultados de las simulaciones realizadas sobre la base de la metodología actual y los datos históricos indicaban que el paso al nuevo método para calcular el índice de alquileres en los lugares de destino del grupo I tendría el efecto de reducir la remuneración neta, mientras que la nueva especificación armonizada del coeficiente de ponderación de los gastos efectuados fuera del lugar de destino tendría el efecto contrario en los lugares de destino con un costo de la vida elevado. La secretaria también confirmó que la lista de alrededor de 300 artículos era adecuada para los fines de la Comisión, concretamente para hacer comparaciones bilaterales del costo de la vida, a diferencia de la lista del Programa de Comparación Europea, que tenía por objetivo calcular las paridades del poder adquisitivo en el plano multilateral. Además, no era probable que aumentar el número de artículos por encima de los 300 propuestos, que eran los que se habían utilizado en series de estudios anteriores, se tradujese en mayores niveles de precisión.

138. Con respecto a la estimación del nuevo conjunto de coeficientes comunes de ponderación de los gastos, los miembros de la Comisión tomaron nota de los cambios realizados en la estructura de las partidas básicas del índice de los ajustes por lugar de destino, así como de las mejoras introducidas a lo largo de los años en la metodología y las normas operacionales del sistema de los ajustes por lugar de destino. Asimismo, estuvieron de acuerdo con la propuesta de cambiar la estructura de las partidas básicas del índice de los ajustes por lugar de destino y con la de modificar los requisitos para participar en los estudios de la CAPI sobre el costo de la vida de manera que se incluyera a los funcionarios de la categoría D-2. Los miembros de la Comisión subrayaron que los representantes del personal y la dirección de las organizaciones desempeñan una función esencial en la administración de los estudios, y solicitaron su plena cooperación con la secretaría de la Comisión para fomentar la participación de los funcionarios a fin de lograr las altas tasas de respuesta deseadas.

139. En respuesta a las solicitudes de aclaración formuladas por miembros de la Comisión, la secretaría explicó varios aspectos del componente del índice de los ajustes por lugar de destino que correspondía a los gastos efectuados fuera del lugar de destino, como las categorías de gastos incluidas en ese componente, la clasificación de las compras realizadas por Internet, la diferencia entre la ponderación del componente y las ponderaciones asociadas a los 26 países utilizados en el cálculo del índice de gastos efectuados fuera del lugar de destino y la justificación para incluir ese componente en el índice de los ajustes por lugar de destino. La secretaría explicó que los sistemas de remuneración de muchos Estados Miembros y organizaciones internacionales, incluido el de la administración pública utilizada como referente, preveían un ajuste de una parte del sueldo para los gastos efectuados fuera del lugar de destino. Añadió que ese componente se incluía en el índice de los ajustes por lugar de destino a fin de reflejar el carácter internacional de los funcionarios de las Naciones Unidas, que se veían obligados, en diverso grado y por distintos motivos, a efectuar al menos algunos de sus gastos en el extranjero. Los representantes de las federaciones del personal apoyaron firmemente la justificación para incluir ese componente en la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, especialmente en el caso de los lugares de destino sobre el terreno, muchos de los cuales disponían de muy pocos artículos básicos. El índice era una estimación de la inflación promedio a nivel mundial que se utilizaba para ajustar a lo largo del tiempo la proporción del sueldo gastada en el extranjero, y no se trataba de una medida de compensación a los funcionarios por el monto de los gastos efectuados en el extranjero. El componente de gastos efectuados fuera del lugar de destino también tenía una función estabilizadora en la evolución del índice de los ajustes por lugar de destino.

140. La secretaría aclaró, además, que el Comité había estudiado la justificación para incluir el componente de gastos efectuados fuera del lugar de destino, así como los componentes de seguro médico y contribuciones al plan de pensiones, al examinar el paquete de remuneración, con el propósito de simplificar y racionalizar en la medida de lo posible la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino. Sin embargo, la conclusión final del Comité, que contó con el respaldo de la Comisión, fue que la estructura actual se adecuaba al objetivo que se perseguía y era eficaz en función del costo, y que eliminar cualquiera de los componentes mencionados complicaría aún más la administración de los sueldos, introduciría

cierto grado de inestabilidad en los ajustes de estos a lo largo del tiempo y aumentaría la disparidad salarial entre los lugares de destino de alto y bajo costo de la vida. Por consiguiente, el Comité recomendó que no se modificara la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, y la Comisión decidió modificar las normas operacionales para mejorar la exactitud, la transparencia, la previsibilidad y la sostenibilidad de los ajustes de los sueldos.

Decisiones de la Comisión

141. La Comisión decidió:

a) Aprobar la lista revisada de artículos y sus especificaciones, y conceder al mismo tiempo a la secretaría la flexibilidad necesaria para realizar revisiones adicionales de poco calado, siempre que el Presidente de la Comisión las apruebe, antes de su finalización con anterioridad al comienzo de la serie de estudios de 2016;

b) Tomar nota de las recomendaciones del Comité con respecto a los formularios revisados para recopilar los datos que se utilizarán en la serie de estudios de 2016;

c) Aprobar los procedimientos y directrices propuestos para la recopilación de datos para los estudios de referencia del costo de la vida que se llevarán a cabo en los lugares de destino en que hay sedes, atendiendo a la recomendación del Comité;

d) Disponer que se envíen a todos los funcionarios que reúnan las condiciones los estudios sobre los gastos del personal en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C. y que los datos recopilados se usen para obtener coeficientes comunes de ponderación de gastos, sobre la base de las directrices proporcionadas por el Comité;

e) Incluir al personal de la categoría D-2 en la población de funcionarios que reúnen los requisitos para participar en los estudios de la Comisión sobre el costo de la vida, comenzando a partir de la serie de estudios de 2016;

f) Solicitar la cooperación activa de las organizaciones y las federaciones del personal con la secretaría, a través de los comités de estudio de los sueldos locales establecidos, a fin de administrar los estudios de manera satisfactoria y lograr las altas tasas de respuesta deseadas;

g) Aprobar la recomendación del Comité de que, si las tasas de respuesta son insuficientes, las estimaciones de los coeficientes comunes de ponderación de los gastos se calculen, para la serie de estudios de 2016 únicamente, utilizando los coeficientes comunes de ponderación correspondientes a 2010, actualizados en función de los índices de precios de consumo nacionales pertinentes;

h) Aprobar los cambios en la estructura de las partidas básicas del índice de los ajustes por lugar de destino, con efecto a partir de la serie de estudios de 2016, atendiendo a la recomendación del Comité;

i) Aprobar el calendario recomendado por el Comité para los estudios entre ciudades de 2016;

j) Aprobar el proyecto de programa para el 39º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino que se muestra en el anexo VIII.

D. Informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas

142. La situación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas es un tema importante que la Comisión aborda periódicamente conforme al mandato que le ha conferido la Asamblea General. La Comisión examinó la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010 y 2014.

143. En su 78º período de sesiones, celebrado en 2014, la Comisión observó que ya se había puesto en práctica un número suficiente de políticas y medidas (A/69/30, párr. 132) y señaló que el problema radicaba en aplicarlas con eficacia para que dieran el resultado esperado: un clima institucional propicio para que hombres y mujeres participaran en pie de igualdad en la labor de las organizaciones del régimen común. La Comisión observó la desconexión que existía entre disponer de políticas que tenían en cuenta las cuestiones de género y aplicarlas, y subrayó la necesidad de adoptar un enfoque coordinado y armonizado al concebir medidas a largo y a corto plazo para atraer y retener a mujeres y hombres competentes.

144. En su resolución 69/251, la Asamblea General observó con desaliento que no se había avanzado lo suficiente hacia el objetivo de la paridad entre los géneros en el régimen común de las Naciones Unidas, especialmente en el Cuadro Orgánico y categorías superiores, y solicitó a la Comisión que alentara a las organizaciones del régimen común a aplicar plenamente las medidas y las políticas de equilibrio de género vigentes. Asimismo, alentó a la Comisión a seguir vigilando los progresos en la consecución del equilibrio de género y solicitó que le informara al respecto de conformidad con lo indicado en el párrafo 137 del informe de la Comisión (A/69/30), en el que la Comisión decidió lo siguiente: a) tomar nota del progreso alcanzado con respecto a la situación de la mujer en el Cuadro Orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, al tiempo que expresaba su preocupación por el hecho de que siguiera sin cumplirse el objetivo de la paridad entre los géneros, especialmente en las categorías D-1 y superiores; b) instar a las organizaciones a que cumplieran en todos sus aspectos las políticas y medidas existentes para mejorar el equilibrio entre los géneros, incluidas las recomendaciones anteriores de la Comisión que figuraban en los documentos A/63/30 y A/64/30 y Corr.2; c) subrayar la importancia de integrar el equilibrio de género y la distribución geográfica en el examen que estaba realizando del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas; d) solicitar a su secretaría que se coordinara con ONU-Mujeres en la preparación de sus informes sobre este tema y que adaptara el ciclo de supervisión al ciclo de presentación de informes de ONU-Mujeres a fin de obtener los datos y la información más recientes sobre el equilibrio de género en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; e) hacer un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género en las organizaciones, junto con la cuestión de la distribución geográfica, en el contexto de un informe amplio sobre la diversidad en

el régimen común de las Naciones Unidas; y f) solicitar a su secretaría que presentara un informe, basado en la información más reciente, y que en adelante hiciera cada cuatro años un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común.

145. En 2015 la Asamblea General volvió a abordar la cuestión del equilibrio de género en su resolución [70/244](#), en el contexto del examen del paquete de remuneración del régimen común. La Asamblea recordó su solicitud, recogida en la resolución [69/251](#) y resumida más arriba, y la decisión de la Comisión plasmada en el párrafo 137 de su informe de 2014 ([A/69/30](#)) y, en ese sentido, solicitó a la Comisión que, en los informes anuales que le presentara en el futuro, le proporcionara información sobre la forma en que el nuevo paquete de remuneración contribuía a fortalecer el equilibrio de género y la diversidad geográfica.

146. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General que figura en la resolución [70/244](#), la secretaría presentó un informe sobre las políticas y medidas de género establecidas con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo propicio para el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. En el informe se señalaba la necesidad de hacer un esfuerzo para superar la cultura institucional informal que obstaculizaba el adelanto de las mujeres en las organizaciones del régimen común, y se sugería hacer una encuesta del personal de todo el sistema para detectar obstáculos informales. Asimismo, se señalaba que los resultados de la encuesta también podrían servir de orientación a las organizaciones para validar las políticas y medidas con las que ya contaban y para formular nuevas políticas conducentes a un lugar de trabajo inclusivo. Además, podrían aportar información sobre el nivel de aplicación de las políticas y medidas disponibles y sobre el grado de familiarización con ellas, de tal manera que las organizaciones pudieran introducir las modificaciones y los ajustes necesarios para su aplicación efectiva. ONU-Mujeres desempeñaría un papel fundamental en la preparación y administración de una encuesta del personal sobre la cultura institucional con miras a lograr un lugar de trabajo inclusivo.

Deliberaciones de la Comisión

147. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con el informe presentado por la secretaría de la CAPI e informó a la Comisión de que las organizaciones habían confirmado su compromiso de lograr la paridad entre los géneros en todas las categorías en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Indicó que se trataba de un desafío complejo que debía ser examinado en todos los ámbitos de la gestión de los recursos humanos. Las organizaciones seguían trabajando para lograr la paridad entre los géneros. Una novedad positiva en la Secretaría de las Naciones Unidas era que el Comité de Gestión había hecho suya una estrategia integral de igualdad de género para toda la Secretaría. La Red tomó nota de la propuesta de celebrar consultas con las organizaciones y con ONU-Mujeres con respecto a la posibilidad de realizar una encuesta del personal de todo el sistema sobre la aplicación de las políticas y medidas existentes orientadas a lograr la paridad entre los géneros. Al respecto, confirmó que las organizaciones estaban preparadas para celebrar consultas sobre una propuesta más detallada en la que se indicara claramente el objetivo exacto de ese ejercicio de recopilación de información. Sería importante que la encuesta estuviera sincronizada con otras

medidas similares dentro de cada organización, ya que esto aseguraría que todas las actividades de recopilación de información fueran coherentes y que sus resultados tuvieran el efecto deseado, de tal manera que se pudieran utilizar para seguir mejorando las políticas y las prácticas.

148. En una declaración transmitida por la Red de Recursos Humanos, ONU-Mujeres informó a la Comisión de que varias cuestiones destacadas en el informe de la secretaría sobre la igualdad de género en todo el sistema, concretamente la aplicación insuficiente de las políticas orientadas a fomentar la representación paritaria de hombres y mujeres en las entidades de las Naciones Unidas y la cultura institucional que afectaba negativamente, aunque en diferentes grados, a la selección, la retención y el avance de las candidatas y las funcionarias calificadas, estaban en consonancia con las conclusiones del informe presentado por el Secretario General en 2014 sobre el mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas (A/69/346). Varios informes indicaban que el simple hecho de que existieran políticas al respecto no suponía que se produjera un aumento de la representación de la mujer; ONU-Mujeres consideraba necesario analizar la aplicación de las políticas de género existentes para obtener más información sobre su puesta en práctica y sus repercusiones. ONU-Mujeres acogía con satisfacción la propuesta de la secretaría de la CAPI de llevar a cabo una encuesta en todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la accesibilidad, el uso y la percepción de las medidas de igualdad de género, incluidas las encaminadas a facilitar el equilibrio entre la vida profesional y personal, y sobre la cultura institucional. En la declaración se puso de relieve que sería útil contar con una evaluación o análisis externo que complementara los resultados de la encuesta, con miras a fortalecer tanto las políticas como su adopción y aplicación.

149. La Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que, al 30 de junio de 2015, las mujeres representaban el 34,4% del total de la plantilla. El porcentaje de mujeres en los lugares de destino no situados sobre el terreno (sedes, comisiones regionales, tribunales) era del 47,4%, mientras que en las operaciones sobre el terreno era del 21,7%. Señaló que la igualdad entre los géneros no consistía solamente en una representación paritaria, sino que también suponía igualdad de oportunidades y que las mismas calificaciones y experiencias se valoraran de la misma forma. El UNICEF confirmó su determinación de lograr la paridad entre hombres y mujeres en todos los niveles, incluso en sus oficinas en los países. Además, el UNICEF estaba tratando de lograr una fuerza de trabajo verdaderamente diversa, teniendo en cuenta la diversidad geográfica y la inclusión de personas con discapacidad, entre otros aspectos. El ACNUR apoyó la declaración realizada por la Red de Recursos Humanos y manifestó que, al ser un organismo operacional, estaba teniendo resultados relativamente mejores que otras organizaciones similares en cuanto a la representación de las mujeres, que constituían el 43% de los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico. El 87% de los funcionarios del ACNUR trabajaban sobre el terreno, y más de la mitad de ellos lo hacían en lugares de destino no aptos para familias. El ACNUR también tenía la firme determinación de respetar la paridad entre los géneros en los procesos de ascensos, y en los últimos años los ascensos del personal se habían guiado por ese principio. El ACNUR informó a la Comisión de que, en un estudio reciente sobre cuestiones de género, se había pedido a la organización que se centrara menos en metas, números y porcentajes y más en la inclusividad de las trabajadoras. Además, el ACNUR señaló

que, sencillamente, no bastaba con tener mujeres feministas en el trabajo, sino que el desafío consistía en tener hombres feministas que defendieran la inclusividad. Expresó su esperanza de que la Comisión considerara no solo medidas a corto plazo, sino también medidas duraderas y con un horizonte temporal amplio que ayudaran a las organizaciones a lograr las metas de género, diversidad e inclusividad.

150. El CCISUA expresó su apoyo a la tarea de eliminar la discriminación por motivos de género, si bien señaló que en los últimos tiempos se habían reducido los nombramientos de mujeres para puestos de categoría superior. Aunque, en general, desde 2000 se había progresado considerablemente hacia la paridad entre los géneros, aún quedaba bastante camino por recorrer, sobre todo en las categorías superiores. Señaló que la Carta de las Naciones Unidas mencionaba el objetivo de seleccionar a los candidatos más cualificados y que, en ese contexto, las mujeres se enfrentaban a obstáculos y prejuicios informales que se debían encarar mejor, y una encuesta podría ser una buena forma de hacerlo. Manifestó, además, que había un aspecto generacional y temporal: los obstáculos y prejuicios entre los funcionarios más jóvenes y de incorporación más reciente eran muy diferentes de los que se observaban entre el personal de más edad, por lo que las medidas y los mensajes se debían adaptar debidamente. También pidió precaución al citar el rigor del trabajo, los viajes frecuentes, las semanas de trabajo prolongadas y, en algunas organizaciones, la exigencia de trabajar sobre el terreno, ya que estas circunstancias podían afectar de manera diferente a los hombres y a las mujeres. Todos tenían que tomar decisiones en la vida, con las consiguientes repercusiones positivas o negativas en su trayectoria profesional. Por su parte, algunos hombres habían asumido el papel de cuidador principal y cónyuge acompañante que antes correspondía a las mujeres. Las organizaciones podían hacer mucho más para analizar la forma de trabajar y conseguir un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal para todos. El CCISUA destacó la importancia de que la paridad entre los géneros progresara al mismo ritmo que la diversidad geográfica, sin que esta última se resintiera por el avance de la primera. Señaló que la paridad entre hombres y mujeres era importante, pero que tenía que dejar suficiente margen para los movimientos de personal y las preferencias sobre las distintas esferas temáticas, y puso de relieve que el entorno de trabajo también debía tener en cuenta a los funcionarios transgénero, transexuales e intersexuales, reconocer el lugar de estas personas y eliminar la discriminación contra ellas, como reconocían la administración pública utilizada como referente —el Gobierno de los Estados Unidos— y el Secretario General de las Naciones Unidas.

151. La FICSA apoyaba plenamente la igualdad entre los géneros, pero consideraba que la cuestión consistía en que las políticas se aplicaran mejor y que las contrataciones se llevaran a cabo con criterios de equilibrio de género en algunas organizaciones y, concretamente, en ciertas categorías. Además, la CAPI debía analizar el equilibrio de género en todos los niveles de las organizaciones de las Naciones Unidas (es decir, en las sedes y en los lugares de destino sobre el terreno), en particular en los lugares de destino sobre el terreno y con condiciones de vida difíciles, donde las mujeres estaban insuficientemente representadas en la plantilla de las Naciones Unidas (el 21,7%). Además, indicó que las estadísticas proporcionadas por la Secretaría de las Naciones Unidas estaban anticuadas y que era necesario analizar mejor las cifras actualizadas para abordar las causas fundamentales de los problemas que existieran. Al mismo tiempo, reconocía los

principios consagrados en la Carta con respecto a la igualdad de trato, y consideraba que una mayor transparencia en las contrataciones podría contribuir más aún a lograr la paridad entre los géneros en el régimen común de las Naciones Unidas.

152. La UNISERV apoyó la propuesta de realizar una encuesta de todo el personal del sistema o una auditoría de género, preferentemente por parte de la CAPI. Le recordó a la Comisión que el Cuadro de Servicios Generales, cuyo personal es predominantemente femenino, tenía un efecto negativo en el equilibrio de género. Consideraba que el objetivo de paridad entre los géneros era un buen comienzo, pero no era suficiente. En algunas organizaciones, las mujeres percibían las condiciones de su servicio de manera muy distinta a como lo hacían los hombres. Esa diferencia entre los géneros era un indicio de que las políticas de género no se estaban aplicando.

153. La Comisión indicó que ya había suficientes políticas y medidas en vigor y que parecía que la mayoría de las organizaciones estaba en una situación comparable a la de otros buenos empleadores de todo el mundo. Subrayó que para que la mujer estuviera mejor representada en el régimen común de las Naciones Unidas había que aplicar mejor las políticas de género e integrar más la perspectiva de género en todo tipo de políticas de recursos humanos, incluidas las que gobernaban la contratación, promoción y retención de personal, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la sensibilización, el seguimiento y la rendición de cuentas en materia de género. Asimismo, indicó que la aplicación productiva de esas políticas se tenía que reforzar con mecanismos sólidos y creíbles de rendición de cuentas. En este sentido, la Comisión reconoció que todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas tenían la responsabilidad de marcar la pauta y constituirse en empleadores atractivos fomentando una cultura institucional en la que la diversidad y la paridad entre los géneros crearan un ambiente de trabajo inclusivo y empoderando y valorando a mujeres y hombres por igual.

154. La Comisión reconoció que las organizaciones del régimen común habían avanzado despacio hacia la paridad entre los géneros a todos los niveles. En su opinión, la paridad debería lograrse de una manera evolutiva, dadas las diferencias en los niveles actuales de representación de la mujer entre las distintas organizaciones y categorías. Indicó que podía ser útil proceder de forma selectiva, de tal forma que las organizaciones llevaran a cabo un análisis comparativo de determinados ámbitos preseleccionados en los que las mujeres tenían una representación baja, como los lugares de destino sobre el terreno y los niveles decisorios. Para seleccionar esos ámbitos se debería contar con las federaciones del personal. Además, consideraba que la secretaría debería colaborar con todas las organizaciones en la formulación de recomendaciones concretas. La Comisión estuvo de acuerdo en que la paridad entre los géneros era un objetivo a largo plazo para el que había que fijar metas e hitos y cuyo progreso había que evaluar, conforme a lo sugerido por ONU-Mujeres. En esta etapa la Comisión no veía la necesidad de organizar una encuesta de todo el personal del sistema.

155. Lograr el equilibrio de género no debía comprometer la profesionalidad y la competencia del personal, y su objetivo, de conformidad con los Artículos 101, párrafo 3, y 8 de la Carta de las Naciones Unidas, debía ser eliminar los obstáculos que impedían a las organizaciones del régimen común atraer, contratar y retener a mujeres calificadas. Sin embargo, la Comisión estaba de acuerdo en que deberían

introducirse medidas para alentar la movilidad de las mujeres hacia los lugares de destino sobre el terreno, incluidos los no aptos para familias donde las condiciones de vida eran difíciles.

156. Dado que el desequilibrio en los niveles superiores era considerable, la Comisión destacó la necesidad de ofrecer oportunidades de desarrollo a las funcionarias de nivel intermedio. Esto se podría hacer estableciendo programas idóneos de desarrollo de las perspectivas de carrera, como los de fomento de la capacidad de liderazgo y de preparación individual, a fin de crear una reserva de candidatas cualificadas y preparadas para asumir puestos directivos. La Comisión también opinaba que la diversidad de la fuerza de trabajo, en lo que se refiere a equilibrio de género y distribución geográfica, debía estar plenamente integrada en todas esas actividades.

157. La Comisión abogó por una cultura institucional propicia para lograr y mantener el equilibrio entre los géneros a todos los niveles y para fomentar un entorno de trabajo saludable para todo el personal, tanto hombres como mujeres. Para ello, la Comisión destacó la importancia de modificar las actitudes, los comportamientos y los prejuicios que perpetuaban la desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, desigualdad que debía abordarse de la misma manera que en la sociedad. Señaló que algunos elementos de la cultura institucional del régimen común de las Naciones Unidas podrían estar dificultando el ascenso de las mujeres hasta los niveles más altos y que, incluso cuando las mujeres llegaban a la cima, muchas veces tenían que bregar con una cultura que reflejaba “inquietudes y formas de trabajar masculinas” y amoldarse a ella. En algunos casos, ese entorno laboral dominado por los hombres toleraba discretamente los estereotipos de género. Por tanto, la Comisión era de la opinión de que, mientras esos estereotipos no se detectaran y rectificaran para crear un entorno profesional con perspectiva de género en el que hombres y mujeres pudieran participar y contribuir en pie de igualdad, sería más difícil lograr el equilibrio de género, empoderar a las mujeres y facilitar su movilidad profesional en el régimen común. La Comisión estimaba que era necesario modificar las actitudes y los comportamientos.

158. La Comisión señaló que uno de los mandatos principales de ONU-Mujeres era hacer que el sistema de las Naciones Unidas rindiera cuentas sobre el cumplimiento de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluso mediante un seguimiento periódico de los avances en todo el sistema. También se mencionó una diferencia jerárquica que afectaba a las cuestiones de equilibrio entre los géneros, ya que los informes de ONU-Mujeres se presentaban a la Tercera Comisión de la Asamblea General, mientras que los de la CAPI se presentaban a la Quinta Comisión.

159. La Comisión opinaba que todas las cuestiones relativas a la inclusividad y la diversidad, como la paridad entre los géneros, la distribución geográfica, el multiculturalismo, la diversidad generacional y el multilingüismo, se debían examinar con una perspectiva global para reconocer cómo se afectaban y complementaban entre sí y, en algunos casos, cómo se oponían unas a otras. Asimismo, recordó sus decisiones de 2014 sobre el equilibrio de género y la diversidad y se mostró de acuerdo en solicitar a su secretaria que examinara la inclusividad y la diversidad en el marco de un informe amplio sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas.

Decisiones de la Comisión

160. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la información facilitada en el presente informe sobre las políticas y medidas de género disponibles para lograr el objetivo de la paridad entre los géneros en el Cuadro Orgánico y las categorías superiores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

b) Instar a las organizaciones a que siguieran aplicando las políticas y medidas que ya existían en materia de equilibrio entre los géneros, incluidas las recomendaciones anteriores de la Comisión, que se resumían en sus informes anuales anteriores (A/61/30, A/63/30, A/64/30, A/65/30 y A/69/30), conforme las había aprobado la Asamblea General;

c) Solicitar a su secretaría que siguiera examinando con una perspectiva global todas las cuestiones relacionadas con la inclusividad y la diversidad, como la paridad entre los géneros, la distribución geográfica, el multiculturalismo, la diversidad generacional y el multilingüismo;

d) Solicitar a su secretaría que presentara un informe sobre inclusividad y diversidad en su 85º período de sesiones, junto con el futuro informe sobre el seguimiento de los progresos en el logro del equilibrio geográfico y de género en las organizaciones, como parte de un informe amplio sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas.

Capítulo V

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

A. Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra

161. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio en Ginebra, tomando como fecha de referencia septiembre de 2015.

162. De conformidad con la metodología, la escala de sueldos del Cuadro de Profesores de Idiomas se ajustó con el mismo porcentaje aplicado a la escala del Cuadro de Servicios Generales. Las escalas de sueldos que la Comisión recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Ginebra figuran en el anexo IX del presente informe.

163. El sueldo más elevado de la escala de sueldos recomendada para el Cuadro de Servicios Generales, a saber, el de un funcionario de la categoría G-7/XII, se superponía con la remuneración neta de un funcionario de la categoría P-3/VI (sin familiares a cargo) del Cuadro Orgánico en Ginebra (117.611 francos suizos, equivalentes a 122.257 dólares al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en septiembre de 2015, que era de 0,962 francos suizos por dólar). La superposición de sueldos se redujo en un nivel desde el estudio anterior.

164. Como las escalas de sueldos recomendadas para el Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro de Profesores de Idiomas son un 1,8% más bajas que las escalas vigentes, se calcula que su aplicación generaría un ahorro de un valor nocional estimado de 7,6 millones de dólares anuales. No obstante, dado que está previsto que las escalas recomendadas se apliquen únicamente al personal contratado a partir de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en Ginebra, la recomendación no generará economías inmediatas.

165. En cuanto a las prestaciones, la Asamblea General, en el párrafo 3 de la sección III de su resolución [70/244](#), suspendió la congelación de los subsidios para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos con efecto a partir del 1 de enero de 2016. La Comisión no pudo formular recomendaciones sobre la cuantía de las prestaciones para los estudios cuya fecha de referencia era anterior a esa fecha, es decir, los de Madrid, Londres y Nueva York, así como el presente estudio. No obstante, los miembros de la Comisión coincidieron en que no era aconsejable esperar a los próximos estudios en esos lugares de destino, que se podían demorar entre 8 y 10 años, para proceder a la revisión de la cuantía de las prestaciones. La Comisión observó a este respecto que, en el caso de algunos estudios que se habían realizado con arreglo a la metodología II, que también se habían visto afectados por la congelación de los aumentos, la cuantía de las prestaciones se examinaría en el momento de la siguiente revisión provisional que se llevara a cabo en esos lugares de destino. Por consiguiente, la Comisión estuvo

de acuerdo en que la cuantía de las prestaciones en los lugares de destino en que se aplicaba la metodología I y que habían sido afectados por la congelación (Madrid, Londres, Nueva York y Ginebra) se debía revisar, a título excepcional y por una sola vez, antes de la siguiente serie de estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en esos lugares de destino, y en que las recomendaciones resultantes de esa revisión se aplicarían en el momento de realizar el próximo ajuste provisional de las escalas de sueldos en esos lugares.

B. Ajuste de las prestaciones por familiares a cargo tras el fin de la congelación de las prestaciones

166. A raíz de la decisión de la Asamblea General de suspender la congelación de los aumentos de las prestaciones para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos a partir del 1 de enero de 2016 (resolución 70/244, sección III, párr. 3), en su 82º período de sesiones la Comisión pidió a su secretaría que realizara por una sola vez un examen especial de las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo en Madrid, Londres, Nueva York y Ginebra, que de otro modo no serían examinadas hasta la siguiente serie de estudios. Los resultados del examen realizado por la Comisión en su 83º período de sesiones se recomendarían a las organizaciones para que los aplicaran cuando hicieran el próximo ajuste provisional de las escalas de sueldos en esos lugares de destino.

167. Los niveles recomendados para las prestaciones se muestran en el anexo X. Las consecuencias financieras máximas estimadas de las recomendaciones de la Comisión, a los tipos de cambio de las Naciones Unidas correspondientes a junio de 2016, son las siguientes⁴:

<i>Lugar de destino</i>	<i>Consecuencias financieras (en dólares EE.UU.)</i>
Madrid	13 752
Londres	12 171
Nueva York	1 576 090
Ginebra	7 281 958

168. Los niveles revisados de las prestaciones se recomendarían a las organizaciones para que los aplicaran a partir del siguiente ajuste provisional de la escala de sueldos y, en el caso de Londres, de manera retroactiva desde mayo de 2016, fecha del primer ajuste provisional después de la fecha en que la Asamblea General suspendió la congelación de las prestaciones para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos

⁴ No se incluyen los efectos de deducciones que las organizaciones aplican respecto de cualquier pago directo que el personal recibe de un gobierno por familiares a cargo.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2017-2018

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Examen de la utilización de las categorías de personal (Cuadro de Servicios Generales, Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, Servicio Móvil y Servicio de Seguridad) y otros paquetes de remuneración;
 - b) Directrices sobre la rescisión del contrato por acuerdo mutuo;
 - c) Examen de la remuneración pensionable;
 - d) Prestación por peligrosidad: metodología para el ajuste y el examen de la cuantía del subsidio;
 - e) Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía;
 - f) Examen de la diversidad, en particular las cuestiones de género, en el régimen común;
 - g) Estudio sobre la gestión de la actuación profesional y propuestas sobre los incentivos en función de la actuación profesional.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Examen de las contribuciones del personal a los efectos de la conversión a cifras brutas;
 - c) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - d) Prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo: metodología y cuantía;
 - e) Implantación del paquete de remuneración revisado;
 - f) Examen de la metodología de clasificación de las condiciones de vida difíciles, en particular para lugares de destino "A";
 - g) Informe sobre el 39º período de sesiones y programa del 40º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - h) Informe sobre el 40º período de sesiones y programa del 41º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena.

5. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Anexo II

Proyecto de marco revisado para la gestión de los recursos humanos

Contexto

Desde 2000, año en que la CAPI promulgó el marco para la gestión de los recursos humanos, las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas han seguido afrontando problemas importantes. Para superar esos problemas ha sido preciso introducir cambios en el enfoque de la gestión de los recursos humanos. Las organizaciones han adoptado un enfoque más estratégico de la gestión de los recursos humanos para estar en condiciones de ejecutar mandatos más complejos y aplicar las nuevas prioridades programáticas impuestas por los Estados miembros. Habida cuenta de la mayor atención prestada por los Estados miembros a la eficiencia y el ahorro, algunas organizaciones han introducido marcos de gestión basada en los resultados para orientar los recursos y las personas hacia los resultados acordados. Durante el mismo período, la composición demográfica del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ha evolucionado hacia una mayor diversidad. Las necesidades en materia de conocimientos especializados y educación han cambiado a la luz de factores como los avances de la tecnología, las nuevas prioridades sustantivas, la jubilación de gran parte de la fuerza de trabajo y la incorporación de nuevas generaciones.

Marco revisado

El marco revisado de la CAPI para la gestión de los recursos humanos reconoce que se han producido cambios importantes en las políticas y los programas de gestión de los recursos humanos. Se necesita un nuevo marco que ofrezca orientaciones actualizadas sobre las consecuencias prácticas de las tendencias recientes, en particular la introducción de un paquete de remuneración revisado para el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional, a fin de promover la imparcialidad, la equidad y la competitividad.

La filosofía subyacente del marco revisado se basa en los principios dimanantes de las disposiciones del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Además, las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas han aceptado el estatuto de la CAPI, que promueve normas, métodos y arreglos comunes en la gestión del personal para lograr una administración pública internacional unificada.

Enfoque del marco

El marco revisado para la gestión de los recursos humanos se caracteriza por: a) centrarse en el personal; b) ser estratégico; y c) estar basado en los resultados. Proporciona la base conceptual para la relación entre unos resultados institucionales excelentes y una función de gestión de los recursos humanos centrada en el personal. Asimismo, hace hincapié en el papel estratégico de la gestión de los recursos humanos, es decir, en aquellas funciones que ayudan a maximizar la capacidad presente y futura de los recursos humanos para alcanzar los objetivos de la organización. En el marco se indica que las funciones de gestión de los recursos

humanos que se encuentren en mejores condiciones de influir en el desempeño del personal y en los resultados institucionales deberían estar estrechamente alineadas bajo el rubro de la gestión de talentos y deberían centrarse en el desarrollo de las competencias de cada funcionario, asignando, capacitando y reteniendo a personal con talento para lograr un alto nivel de desempeño.

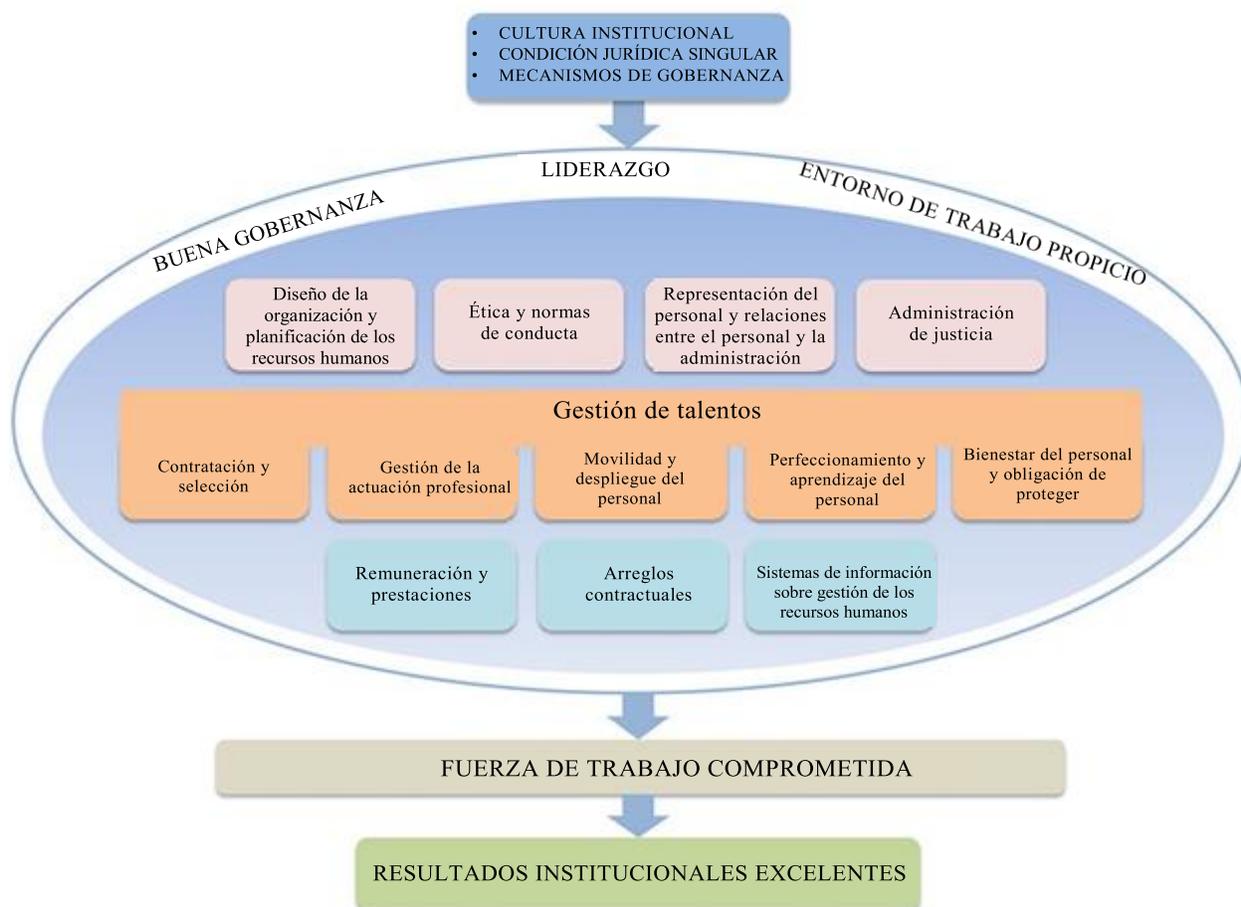
Por último, en el marco revisado se actualizan los principios y los resultados relacionados con las funciones de gestión de los recursos humanos. La incorporación de resultados e indicadores tiene por objeto fomentar la participación activa de la función de gestión de los recursos humanos en la adopción de decisiones sobre políticas, planificación y gestión estratégica del cambio en los contextos institucionales donde la orientación hacia los resultados es importante.

Proyecto de marco revisado para la gestión de los recursos humanos



Gestión estratégica de los recursos humanos
en el régimen común de las Naciones Unidas

« Introducción



Cultura institucional, condición jurídica singular y mecanismos de gobernanza

Sistema de gobernanza: todas las organizaciones son responsables ante un gran número de Estados miembros, que deciden sus misiones, mandatos y estrategias.

Condición jurídica: las organizaciones tienen carácter extraterritorial y no están sujetas a la legislación nacional ni a las convenciones internacionales en materia laboral.

Carácter internacional y multicultural: los objetivos y actividades de la organización son de carácter global y sus empleados proceden de todas las regiones del mundo.

Buena gobernanza

La adopción de decisiones sobre recursos humanos en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas se basa en los valores consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, en particular en el Artículo 101, y en los distintos instrumentos jurídicos por los que se rige cada organización.

Liderazgo

Existen políticas y prácticas eficaces para apoyar los valores comunes del sistema de las Naciones Unidas y fomentar el respaldo del personal a la misión, los objetivos y los valores del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, así como a los de la organización de que se trate.

Entorno de trabajo propicio

Tanto en las políticas como en las medidas adoptadas, se da prioridad a los aspectos del entorno de trabajo que mejoran el bienestar del personal y garantizan la seguridad del personal, la seguridad y salud ocupacional y ambiental, el bienestar físico y sociopsicológico general y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Diseño de la organización y planificación de los recursos humanos*Principios generales*

- El diseño de la organización se ajusta a la misión y las estrategias de la organización. Requiere claridad de objetivos y prioridades para alcanzar las metas de la organización.
- La planificación estratégica de los recursos humanos contribuye al éxito de la organización al asegurar que esta cuente con recursos humanos suficientes para satisfacer las necesidades actuales y las que vayan surgiendo.

Resultados

- La organización tiene una estructura que apoya sus objetivos.
- Relaciones jerárquicas claras con una distribución adecuada de las tareas y una clasificación adecuada de los puestos.
- Eficiencia operacional y servicios de calidad.

- Satisface las necesidades del titular del puesto desde el punto de vista de sus intereses, desafíos y logros.
- Recursos humanos que se ajustan a las necesidades programáticas de la organización a corto, mediano y largo plazo, en particular aprovechando esos recursos humanos para apoyar la adopción de medidas coordinadas entre las organizaciones.
- Fuerza de trabajo flexible y bien preparada para satisfacer las necesidades cambiantes y, en ocasiones, inciertas de la organización.

Indicadores

- Se ha establecido un plan relativo a la fuerza de trabajo.
- Se utilizan las normas de clasificación de puestos de la CAPI.

Ética y normas de conducta

Principios generales

- Los funcionarios de todas las categorías deben ser modelos de comportamiento ético y mostrar su adhesión a las normas de conducta. Esas normas deben señalarse a la atención del personal de manera periódica y el personal directivo debe dar muestras de su adhesión a ellas. Deben reforzarse mediante prácticas de gestión y de recursos humanos que sean transparentes. Además, deben establecer los derechos y obligaciones del funcionario en caso de irregularidades en relación con la organización y deben estar respaldadas por procedimientos y mecanismos eficaces para asegurar la rendición de cuentas.

Resultados

- Ideal compartido por la fuerza de trabajo que promueve los valores básicos del régimen común de las Naciones Unidas.
- Cumplimiento de las normas de conducta de la administración pública internacional.
- Los valores básicos de integridad, profesionalidad, respeto de la diversidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas se ponen en práctica dentro de la organización.
- Hay un mecanismo claro de delegación de autoridad para la adopción de decisiones y medidas en materia de recursos humanos.
- Se considera a las Naciones Unidas una organización digna de confianza que es respetada en todo el mundo.

Referencias: CAPI, “Normas de conducta de la administración pública internacional” (Nueva York, 2013), que se pueden consultar en: <http://www.un.org/es/ethics/pdf/StandConIntCivSEsp.pdf>; Artículos 100 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

Indicadores

- Las normas de conducta están reflejadas en las políticas, las normas y los reglamentos de recursos humanos.
- Las normas de conducta se señalan a la atención del personal de manera periódica.
- Existe un marco de rendición de cuentas.

Representación del personal y relaciones entre el personal y la administración

Principios generales

- Los representantes del personal deben participar plenamente en las decisiones que afectan a todas las cuestiones relativas a las políticas y prácticas en materia de personal y recursos humanos y contribuir al contenido de esas decisiones.

Resultados

- Las organizaciones deben reconocer formalmente el legítimo papel que corresponde a los representantes del personal en la representación de las opiniones de los funcionarios en todas las cuestiones relativas a las políticas y prácticas en materia de personal y recursos humanos.
- Las organizaciones deben asegurar que los representantes del personal estén plenamente informados de las cuestiones que afectan a las condiciones de servicio y sean consultados sobre las cuestiones relativas a las políticas y prácticas en materia de personal y recursos humanos.
- Las organizaciones deben velar por que se establezcan mecanismos adecuados para que los representantes del personal tengan oportunidad de participar e influir en las decisiones que afectan a las políticas y prácticas en materia de personal y recursos humanos.

Indicador

- Se han establecido mecanismos apropiados para la representación del personal.

Administración de justicia

Principios generales

- Cada organización debe establecer procedimientos administrativos internos con las debidas garantías a fin de que los jefes ejecutivos puedan adoptar decisiones que sean justas, equitativas y conformes con las normas y estatutos.
- Los funcionarios tienen derecho a una defensa efectiva, incluida su representación en los procesos internos pertinentes.

Resultados

- Existen las debidas garantías procesales, el personal y la administración cuentan con medios para resolver las reclamaciones y hay cauces para que los funcionarios recurran las decisiones administrativas que vulneran sus condiciones de empleo (véanse la regla 11.2 a) del Reglamento del Personal y el sitio web del sistema de justicia interna de las Naciones Unidas).
- Hay una mejora en la eficacia y la moral del personal (véase el informe de 2012 del Ombudsman de los fondos y programas).
- Se observan comportamientos positivos en el lugar de trabajo, se potencian la confianza y un entorno de trabajo armonioso, se minimizan los conflictos y los problemas se resuelven de manera oportuna.

Indicador

- Existen mecanismos apropiados y eficaces para garantizar el debido proceso.

Gestión de talentos**Contratación y selección***Principios generales*

- Las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas son conscientes de que resultan empleadores atractivos y procuran contratar y seleccionar a personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo en cuenta la distribución geográfica y el género y sobre la base de planes y estrategias que se ajustan a los objetivos y metas institucionales.

Resultados

- El proceso de contratación y selección se desarrolla puntualmente, es transparente y no hay discriminación ni influencias indebidas.
- Se selecciona y coloca la persona adecuada en el puesto apropiado en el momento oportuno.
- Los nuevos funcionarios se adaptan a las características del puesto y empiezan a ser productivos rápidamente y permanecen en la organización según lo previsto.

Indicadores

- Se emplean instrumentos de evaluación fiables y objetivos.
- Tasas de vacantes y de retención.
- Existen programas de orientación y capacitación inicial.
- Se aplican políticas en materia de género y distribución geográfica.

Gestión de la actuación profesional

Principios generales

- La gestión de la actuación profesional contribuye a los objetivos generales de la organización al conectar las metas laborales individuales con la misión de la organización y al orientar continuamente al personal hacia el pleno desarrollo de sus competencias.

Resultados

- Los funcionarios entienden su papel y son conscientes de lo que se espera de ellos.
- El proceso de evaluación es transparente, simple y bien conocido.
- El personal desempeña sus funciones con eficacia y eficiencia.
- El proceso de evaluación tiene en cuenta los objetivos acordados entre el supervisor y el funcionario.
- Se reconoce y recompensa al personal en función de su desempeño.
- Perfeccionamiento continuo del personal.

Indicadores

- Se han establecido planes de trabajo.
- Se incentiva la actuación profesional excepcionalmente buena.
- Se detectan y abordan los problemas relacionados con el desempeño.
- Se han establecido planes de desarrollo y perfeccionamiento del personal (A/66/30, anexo IV).

Movilidad y despliegue del personal

Principios generales

- La movilidad es una premisa básica de la administración pública internacional que promueve principios y valores compartidos al reforzar el carácter internacional del régimen común para ampliar la capacidad de las organizaciones.

Resultados

- Traslados de personal dentro de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y entre ellas para cumplir los mandatos institucionales de manera eficiente y eficaz en función del costo.
- Personal versátil, flexible y con un alto rendimiento.
- La movilidad del personal se incentiva de conformidad con las políticas de las organizaciones.

Indicadores

- Se ha establecido una política de movilidad y rotación.
- Se ha alcanzado un acuerdo general de movilidad interinstitucional.
- Traslados interinstitucionales.
- Costo de los traslados de personal.

Referencia: CAPI, “A guide to the mobility and hardship scheme and related arrangements”, junio de 2016. Se puede consultar en <http://icsc.un.org/resources/hrpd/mah/MOBILITYENG.pdf>.

Perfeccionamiento y aprendizaje del personal*Principios generales*

- Es esencial que haya oportunidades adecuadas de aprendizaje y perfeccionamiento para los funcionarios y el personal directivo a fin de que las organizaciones puedan incentivar al personal, crear capacidad para lograr unos resultados excelentes, superar las dificultades y adaptarse a las condiciones cambiantes.

Resultados

- El personal conoce y respalda la misión, los objetivos y los valores de la organización.
- Se ofrecen oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización o mediante arreglos interinstitucionales.
- La mayoría de los funcionarios da muestras de un alto grado de implicación en su trabajo.
- La mayoría de los funcionarios produce resultados en su puesto actual que cumplen las expectativas.
- Los funcionarios consideran que su relación con sus supervisores y compañeros de trabajo es de apoyo mutuo.
- El personal directivo ejerce un liderazgo eficaz en las iniciativas estratégicas y de gestión del cambio.
- El personal recibe apoyo para aplicar programas de mejora de la actuación profesional.
- Los resultados de la evaluación de los programas se difunden para facilitar el aprendizaje individual e institucional.

Indicadores

- Se ha establecido una política de perfeccionamiento del personal.
- Existen programas de orientación y capacitación inicial.
- Se ha establecido un programa de orientación profesional.

- Se ha establecido una política de perfeccionamiento del personal directivo.
- Traslados internos de personal.

Bienestar del personal y obligación de proteger

Principios generales

- Un entorno de trabajo propicio contribuye al bienestar del personal.
- El bienestar y seguridad del personal comprende las normas ocupacionales, ambientales, de salud y de seguridad, los servicios médicos y los programas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La política de seguridad abarca la seguridad física y psicológica del personal y prevalece sobre la conveniencia de la organización.
- Los Estados miembros deben velar por la protección del personal en todos los lugares de destino.

Resultados

- La protección general y el bienestar físico y psicológico del personal se garantizan a través de programas ocupacionales, médicos y de seguridad que incluyen medidas de mitigación especiales para los entornos de alto riesgo.
- Los riesgos de carácter médico y psicológico asociados con las asignaciones se documentan y notifican.
- Se han mejorado las aptitudes del personal directivo y los funcionarios para afrontar entornos de alto riesgo.
- Se ha capacitado al personal directivo para trabajar eficazmente en zonas de riesgo alto.
- La protección jurídica del personal de las Naciones Unidas se garantiza a través de las convenciones pertinentes sobre prerrogativas e inmunidades y de la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y el Personal Asociado.
- Las Naciones Unidas son un empleador atractivo que asegura un equilibrio entre el trabajo y las necesidades familiares.

Indicador

- Se dispone de información actualizada sobre el bienestar del personal reunida mediante encuestas y otros enfoques similares.

Remuneración y prestaciones

Principios generales

- El régimen común de las Naciones Unidas adopta un enfoque de “retribución global” que incluye el sueldo, los incentivos, los subsidios y las prestaciones sociales. La remuneración se determina de manera justa, equitativa y competitiva y tiene en cuenta la actuación profesional, las responsabilidades, la rendición de cuentas, la contribución y el mérito. El paquete de

remuneración debe permitir a las organizaciones atraer, retener y motivar al personal a nivel nacional e internacional. Es uniforme en todo el régimen común de las Naciones Unidas, sirve de apoyo a la ejecución de los mandatos de las organizaciones y es sostenible con el paso del tiempo.

Resultados

- Las organizaciones atraen, contratan y retienen una combinación idónea de talentos.
- El personal está motivado y se lo alienta a desarrollar sus conocimientos técnicos y sus competencias.
- Las prestaciones y los incentivos se centran en el logro de los objetivos institucionales.
- Todos los interesados pueden acceder fácilmente a la información relativa a la remuneración.
- Hay cierto margen de flexibilidad en la aplicación del paquete de remuneración.
- La autoridad delegada en el personal directivo para determinar algunos elementos de la remuneración está claramente definida.

Indicadores

- Un paquete de remuneración justo, equitativo, competitivo y sostenible.
- Un paquete de remuneración adecuado a los objetivos que satisface las necesidades de la organización.
- Satisfacción del personal con la remuneración y las prestaciones.

Arreglos contractuales

Principios generales

- Las organizaciones utilizan contratos de corto plazo, de plazo fijo o continuos para emplear al personal, lo cual proporciona flexibilidad para responder a las necesidades de la organización.

Resultados

- El personal está informado de las expectativas respecto de su empleo.
- La duración de los contratos satisface las necesidades de la organización.
- Existe un marco claro que establece los requisitos de movilidad, el período de prueba, la progresión a otros tipos de contrato y las disposiciones para la prórroga o terminación de los contratos.
- Los contratos facilitan los traslados de personal entre organizaciones.

Referencia: [A/60/30](#), anexo IV.

Indicador

- Cumplimiento del marco contractual de la CAPI.

Sistemas de información sobre gestión de los recursos humanos

Principios generales

- Los sistemas de información sobre gestión de los recursos humanos deben satisfacer las necesidades de la organización en materia de información descriptiva y analítica para apoyar la eficiencia administrativa, el análisis de políticas, la adopción de decisiones con base empírica, la planificación de la gestión y la evaluación de los programas, además de prever las necesidades de recursos humanos en el futuro.

Resultados

- Información accesible, fiable, oportuna y útil que facilita la gestión eficaz del personal para lograr los objetivos de la organización.
- Protección garantizada del derecho de los funcionarios a la privacidad de la información personal.
- Uso de la información sobre gestión de los recursos humanos para apoyar el aprendizaje institucional y mejorar la memoria institucional.
- Satisfacción garantizada de los funcionarios con los servicios administrativos, que se ajustan a los criterios acordados.
- Todos los interesados tienen a su disposición información fiable, oportuna y útil sobre la gestión de los recursos humanos en el régimen común de las Naciones Unidas.

Indicadores

- Una estrategia de información amplia e integrada para los administradores de recursos humanos.
- Disponibilidad de información actualizada sobre la composición de la plantilla y los aspectos relacionados con la remuneración.

Fuerza de trabajo comprometida

Principios generales

- Una combinación de adhesión a la organización y sus valores y de voluntad de contribuir al éxito de la organización. El objetivo de contar con una fuerza de trabajo comprometida debe basarse en una buena gestión de los recursos humanos, la formulación de políticas y el apoyo activo de los supervisores directos.

Resultado

- Un desempeño institucional excelente y sostenible.

Anexo III**Información sobre la aplicación operacional del nuevo paquete de remuneración por cada organización del régimen común de las Naciones Unidas**

Organización	Disponibilidad del marco normativo						Previsión de disponibilidad de los sistemas				
	Regulación por el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	Consulta al órgano rector propio		1 de julio de 2016	1 de enero de 2017	1 de enero de 2018	Uso de programas informáticos				
		(Sí/no)	Fecha de aprobación				Internos	Nombre del proveedor externo	1 de julio de 2016	1 de enero de 2017	1 de enero de 2018
Naciones Unidas	Sí	Sí	1 de abril de 2016	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	SAP	Sí	No	Sí
PNUD	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Sí	Sí	Sí
UNFPA	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Sí	Sí	Sí
UNOPS	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	Sí	Unit4 Agresso	Sí	Sí	Sí
ACNUR	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	Oracle PeopleSoft	Sí	Sí	Sí
UNICEF	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	SAP	Sí	Sí	Sí
ONU-Mujeres	Sí	n.a.	n.a.	Sí	Septuagésimo primer período de sesiones	Septuagésimo segundo período de sesiones	No	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Sí	Sí	Sí
OOPS	No	No					No	SAP	Sí	Sí	Sí
ONUSIDA	No	No	Febrero de 2017	No	Sí	Sí	No	Oracle	No	Sí	Sí

Organización	Disponibilidad del marco normativo						Previsión de disponibilidad de los sistemas				
	Regulación por el Estatuto y Reglamento del Personal de las Naciones Unidas	Consulta al órgano rector propio					Uso de programas informáticos				
		(Sí/no)	Fecha de aprobación	1 de julio de 2016	1 de enero de 2017	1 de enero de 2018	Internos	Nombre del proveedor externo	1 de julio de 2016	1 de enero de 2017	1 de enero de 2018
PMA	No	No	Presentado en mayo de 2016	Sí	Sí	Sí	No	SAP	No	Sí	Sí
OIT	No	Sí	Marzo de 2016	No	Sí	Sí	Sí	Oracle	No	Sí	Sí
FAO	No	Sí	Presentado en mayo de 2016	Sí	Sí	Sí	No	Oracle	Sí	Sí	Sí
UNESCO	No	Sí	Abril de 2016	Sí	Sí	Sí	No	SAP	Sí	Sí	Sí
OMS	No	No	Febrero de 2017	No	Sí	Sí	No	Oracle	Sí	Sí	Sí
OPS	No	No	Febrero de 2017	No	Sí	Sí	No	Workday	No	Sí	Sí
OACI	No	Sí	20 de mayo de 2016	Sí	Sí	Sí	Sí	Agresso	Sí	Sí	Sí
UPU	No	Sí	Febrero de 2016	Sí	Sí	Sí	Sí	Navision	Sí	Sí	Sí
UIT	No	Sí	Mayo de 2016	Sí	Sí	Sí	No	SAP	Sí	Sí	Sí
OMM	No	Sí	Próximo período de sesiones del Consejo Ejecutivo (junio de 2017)	No	Sí	Sí	No	Oracle	Sí	No	Sí
OMI	No	Sí	5 de julio de 2016	Sí	117º período de sesiones del Consejo (noviembre de 2016)	118º período de sesiones del Consejo (junio de 2017)	No	SAP	Sí	No	Sí
OMPI	No	No		No	Sí	Sí	No	Oracle	No	Sí	Sí
FIDA	No	Sí	9 de abril de 2016 (primera serie)	Sí	Sí	Sí	No	PeopleSoft	Sí	Sí	Sí
ONUDI	No	No		Sí	No	Sí	Sí	SAP	Sí	No	Sí
OMT	No	Sí	9 a 11 de mayo de 2016	Sí	Sí	Sí	Sí	Oracle	Sí	Sí	Sí
OIEA	No	Sí		Sí	Sí	Sí	No	Oracle	Sí	Sí	Sí

Abreviatura: n.a., no se aplica.

Anexo IV

Cuestiones relativas a la aplicación, incluido el examen del nivel de las prestaciones existentes

A. Subsidios por servicio sobre el terreno y pagos relacionados con el traslado

Subsidio/pago	Sistema actual			Sistema propuesto			Observaciones
	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del último examen/introducción	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del próximo examen	
Prestación por condiciones de vida difíciles	Sobre la base de los indicadores siguientes: a) La variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en las ocho sedes del sistema de las Naciones Unidas b) La variación del índice de precios fuera de la zona utilizada para el ajuste por lugar de destino sobre la base de los factores de inflación de 21 países c) La variación de la escala de sueldos básicos/ mínimos	3 años	2011	La misma metodología que en el sistema actual	3 años	Tres años desde la aplicación de la nueva matriz de pago	En 5 años (2021) examinar el propósito
Prestación por movilidad/incentivo para la movilidad		3 años	2011	Utilizando el sueldo básico medio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el año de examen (la misma base que para la nueva matriz de pago)	3 años		
Prestación adicional por condiciones de vida difíciles/ prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias		3 años	Introducida en 2011	Utilización de los datos sobre alquileres en el sistema de ajuste por lugar de destino (misma base que para la nueva matriz de pago)	3 años		
Prestación por no reembolso de gastos de mudanza		3 años	2011	Suprimida	–		
Prestación por peligrosidad	– ^a		2012	Por elaborar	3 años	2017	

<i>Subsidio/pago</i>	<i>Sistema actual</i>			<i>Sistema propuesto</i>			<i>Observaciones</i>
	<i>Metodología de ajuste</i>	<i>Ciclo de examen</i>	<i>Año del último examen/introducción</i>	<i>Metodología de ajuste</i>	<i>Ciclo de examen</i>	<i>Año del próximo examen</i>	
Subsidio de evacuación por motivos de seguridad	–	3 años	2012	Sobre la base de promedios de dietas pertinentes en los lugares de cobijo	3 años	2017	
Límite máximo para los pagos relacionados con el envío por traslado	–	–	–	Utilización de promedios de datos sobre los costos de envío efectivos de los tres años anteriores	3 años	Tres años desde la aplicación del nuevo sistema	

^a La prestación por peligrosidad se aplicó en julio de 2012 para sustituir la prestación por condiciones de vida peligrosas, que se ajustó utilizando la misma metodología que para las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Sin embargo, la metodología para el ajuste de la prestación por peligrosidad aún no se ha examinado.

B. Prestaciones por familiares a cargo y subsidio de educación

Subsidio/pago	Sistema actual			Sistema propuesto		
	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del último examen	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del último examen
Prestación por hijos a cargo	La tasa fija en dólares de los Estados Unidos se fijó como promedio ponderado de las deducciones impositivas y las prestaciones de la legislación social en los ocho lugares de destino en que hay sede para un sueldo equivalente al de la categoría P-4/VI. Al ajustar la prestación, se utilizan como factores el promedio ponderado de las ocho sedes y las tendencias en las tasas de crecimiento de las prestaciones por hijos a cargo	1) Nivel: 2 años 2) Metodología: según sea necesario	1) Nivel: 2012, nuevos exámenes en suspenso hasta el 1 de enero de 2017 2) Metodología: 2013	Se mantiene la metodología. No obstante, el examen es necesario, entre otras cosas, para garantizar la coherencia en la aplicación	Igual que en el sistema actual	1) Metodología: 2017 2) Nivel: 2018
Prestación por hijos con discapacidad a cargo	200% de la prestación por hijo a cargo	Revisada como parte de la prestación por hijos a cargo			Revisada como parte de la prestación por hijos a cargo	
Prestación por familiar secundario a cargo	35% de la prestación por hijos a cargo					

Subsidio/pago	Sistema actual			Sistema propuesto		
	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del último examen	Metodología de ajuste	Ciclo de examen	Año del último examen
Prestación por cónyuge a cargo	No se aplica. Familiares primarios a cargo reconocidos en la escala de sueldos. Diferencia en la remuneración neta basada en la situación familiar; tasa por familiares a cargo de la remuneración neta proporcionada para el cónyuge a cargo o el primer hijo a cargo (en lugar de la prestación por hijos a cargo) si el funcionario no tiene cónyuge a cargo.	Ninguno. Los diferenciales para funcionarios con/sin familiares a cargo se mantuvieron sin cambios desde el establecimiento	Tasas para funcionarios con/sin familiares a cargo: 1976 Prestación por cónyuge a cargo aprobada en 2015, para su aplicación en 2017	Sobre la base de la administración pública utilizada como referente/la diferencia de remuneración de un solo contribuyente después de impuestos	1) Nivel: no es necesario ningún examen especial (ajuste con remuneración neta) 2) Metodología: cuando sea necesario, pero a más tardar cada diez años	Metodología: según sea necesario, pero a más tardar en 2025
Prestación para progenitores sin cónyuge			Prestación para progenitores sin cónyuge aprobada en 2015, para su aplicación en 2017	Igual a la prestación por cónyuge a cargo		
Subsidio de educación	Reembolso del 75% de los gastos admisibles relacionados con la educación a reserva de los límites máximos específicos por país/zona monetaria; se reembolsa el internado para escuelas ubicadas	2 años	1) Nivel: 2012, nuevos exámenes en suspenso hasta el 1 de enero de 2017 2) Metodología: 2015 como parte del examen amplio	Reembolso de gastos admisibles relacionados con la educación sujetos a una escala global decreciente; suma fija para internado proporcionada en lugares de destino que no sean de categoría H y solamente en la	1) Nivel: a) Escala decreciente y sumas fijas para gastos de internado: cada 2 años b) Escuelas representativas: cada 6 años 2) Metodología:	Escala y suma fija para internado: 2019 Escuelas representativas: 2021 Metodología: 2020

<i>Subsidio/pago</i>	<i>Sistema actual</i>			<i>Sistema propuesto</i>		
	<i>Metodología de ajuste</i>	<i>Ciclo de examen</i>	<i>Año del último examen</i>	<i>Metodología de ajuste</i>	<i>Ciclo de examen</i>	<i>Año del último examen</i>
	fuera de los lugares de destino. Ajuste basado en la variación de los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la educación de los funcionarios			enseñanza primaria y secundaria. Ajuste realizado de manera pragmática sobre la base de la variación de los derechos de matrícula y los gastos de internado en algunas escuelas representativas	Según sea necesario	

Anexo V

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 a partir del 1 de enero de 2017)

(En dólares de los Estados Unidos)

Categoría		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Cifras brutas	192 236												
	Cifras netas	142 376												
SSG	Cifras brutas	174 373												
	Cifras netas	130 586												
D-2	Cifras brutas	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	Cifras netas	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
D-1	Cifras brutas	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	Cifras netas	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
P-5	Cifras brutas	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	Cifras netas	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-4	Cifras brutas	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	Cifras netas	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
P-3	Cifras brutas	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	Cifras netas	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
P-2	Cifras brutas	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Cifras netas	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
P-1	Cifras brutas	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Cifras netas	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

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

Anexo VI

Sueldos establecidos para proteger los ingresos del personal cuyos sueldos superan los sueldos máximos de la escala de sueldos básicos/mínimos recomendada por la Asamblea General con efecto a partir del 1 de enero de 2017, con indicación del sueldo bruto anual y de su equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>	<i>PP1</i>	<i>PP2</i>
P-4 Cifras brutas	115 899	118 096
Cifras netas	90 629	92 167
P-3 Cifras brutas	96 812	98 684
Cifras netas	77 077	78 500
P-2 Cifras brutas	77 721	–
Cifras netas	62 568	–
P-1 Cifras brutas	61 233	–
Cifras netas	50 037	–

Anexo VII

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 2016)

Categoría	Remuneración neta (dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C. = 100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^c
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos			
P-1	73 952	54 427	133,4	117,2	0,2
P-2	96 372	69 869	137,9	121,2	7,4
P-3	117 638	89 676	131,2	115,3	28,7
P-4	139 841	108 820	128,5	112,9	33,6
P-5	163 403	127 371	128,3	112,7	21,6
D-1	186 487	146 739	127,1	111,7	6,4
D-2	200 566	155 226	129,2	113,5	2,0
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.					129,9
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C.					113,8
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					114,1

^a Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categorías de funcionarios con familiares a cargo, con un multiplicador de 64,9 durante 12 meses, según la escala de sueldos en vigor desde el 1 de enero de 2016.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2014.

^c Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2014.

Anexo VIII**Proyecto de programa para el 39º período de sesiones
del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar
de Destino**

1. Sesión de apertura.
2. Declaración del Presidente.
3. Aprobación del orden del día.
4. Informe sobre la aplicación de la metodología aprobada por la Comisión para los estudios del costo de la vida en los lugares de destino en que hay sedes.
5. Reunión de datos en Nueva York a los efectos de los estudios entre ciudades del costo de la vida.
6. Estudio del costo de la vida en Ginebra.
7. Estudio del costo de la vida en Londres.
8. Estudio del costo de la vida en Madrid.
9. Estudio del costo de la vida en Montreal.
10. Estudio del costo de la vida en París.
11. Estudio del costo de la vida en Roma.
12. Estudio del costo de la vida en Viena.
13. Estudio del costo de la vida en Washington, D.C.
14. Examen de la metodología aplicable a los lugares de destino sobre el terreno.
15. Otros asuntos.
16. Aprobación del informe.

Anexo IX

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

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

Mes de referencia del estudio: septiembre de 2015 (aplicable a los funcionarios contratados a partir de la fecha de entrada en vigor)

(En francos suizos por año)

	<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	52 003	53 720	55 437	57 154	58 871	60 588	62 305	64 022	65 739	67 456	69 173	70 890
G-2	56 689	58 561	60 433	62 305	64 177	66 049	67 921	69 793	71 665	73 537	75 409	77 281
G-3	61 770	63 808	65 846	67 884	69 922	71 960	73 998	76 036	78 074	80 112	82 150	84 188
G-4	67 376	69 602	71 828	74 054	76 280	78 506	80 732	82 958	85 184	87 410	89 636	91 862
G-5	73 741	76 174	78 607	81 040	83 473	85 906	88 339	90 772	93 205	95 638	98 071	100 504
G-6	80 768	83 430	86 092	88 754	91 416	94 078	96 740	99 402	102 064	104 726	107 388	110 050
G-7	88 421	91 340	94 259	97 178	100 097	103 016	105 935	108 854	111 773	114 692	117 611	120 530

B. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Profesores de Idiomas en Ginebra

Mes de referencia del estudio: septiembre de 2015 (aplicable a los funcionarios contratados a partir de la fecha de entrada en vigor)

(En francos suizos por año)

	<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^a</i>	<i>XIV^a</i>
	76 858	78 989	81 120	83 251	85 382	87 513	89 644	91 775	93 906	96 037	98 168	100 299	102 430	104 561

^a Escalones por antigüedad.

Anexo X

Niveles de prestaciones recomendados

A. Madrid (ajuste provisional – 1 de octubre de 2016)

(En euros)

<i>Prestación</i>	<i>Propuesta^a</i>
Cónyuge	1 373
Hijos	1 050
Familiar secundario a cargo	Ninguno

^a Pueden aplicarse otros montos a los funcionarios que ya recibían esas sumas.

B. Londres (ajuste provisional – mayo de 2016)

(En libras esterlinas)

<i>Prestación</i>	<i>Propuesta^a</i>
Cónyuge	Ninguno
Primer hijo a cargo	1 434
Cada hijo adicional	614

^a Pueden aplicarse otros montos a los funcionarios que ya recibían esas sumas.

C. Nueva York (ajuste provisional – noviembre de 2016)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Prestación</i>	<i>Propuesta</i>
Cónyuge	3 727
Hijos	2 389
Primer hijo a cargo de un funcionario soltero, divorciado o viudo	3 575
Familiar secundario a cargo	1 359

D. Ginebra (ajuste provisional – septiembre de 2016)

(En francos suizos)

<i>Prestación</i>	<i>Propuesta</i>
Cónyuge	7 939
Hijos	6 398
Primer hijo a cargo de un funcionario soltero, divorciado o viudo	13 183
Familiar secundario a cargo	2 515

16-14563 (S) 260916 280916



16-14563