



Naciones Unidas

**Informe de la Comisión
de Administración
Pública Internacional
correspondiente a 2008**

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo tercer período de sesiones
Suplemento No. 30

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo tercer período de sesiones
Suplemento No. 30

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2008



Naciones Unidas • Nueva York, 2008

Nota

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

Índice

Capítulo

Página

Abreviaturas	vi
Glosario de términos técnicos	viii
Carta de envío	xiii
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes	xiv
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes Carta de envío ...	xvi
Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	xvii
I. Cuestiones de organización	1
A. Aceptación del estatuto	1
B. Miembros	1
C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas	2
D. Órgano subsidiario	2
E. Programa de trabajo de la Comisión para 2009-2010	2
II. Presentación de informes y seguimiento	3
Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común	3
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	4
A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones: evaluación del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño	4
B. Información actualizada sobre la gestión de la actuación profesional	7
C. Subsidio de educación	9
IV. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y de categorías superiores	17
A. Evolución del margen de remuneración neta en las Naciones Unidas/los Estados Unidos	17
B. Escala de sueldos básicos/mínimos	18

C.	Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen del funcionamiento del nuevo plan	20
D.	Examen del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas	24
E.	Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología	29
F.	Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía	31
G.	Asuntos de ajustes por lugar de destino	34
V.	Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local	38
A.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra	38
B.	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena	38
C.	Examen de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay ...	39
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	41
A.	Eficacia e impacto de las medidas de contratación y retención de personal en lugares de destino difíciles	41
B.	Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional	41
VII.	Otros asuntos	47
A.	Informe sobre la marcha de los trabajos relativos a la red directiva superior	47
B.	Apreciación de las monedas nacionales y sus efectos en la remuneración del personal de las Naciones Unidas asignado a lugares de destino del grupo II	48
C.	Decisiones de la Comisión adoptadas de conformidad con el artículo 32 de su reglamento	51

Anexos

I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2009-2010	53
II.	Revisiones propuestas de la cuantía del subsidio de educación y el límite de los gastos de internado	55
III.	Comparación entre la remuneración neta media de los Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2008)	57
IV.	Escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la que figuran los sueldos brutos anuales y equivalentes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1° de enero de 2009)	58

V.	A.	Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios que reúnan en el futuro los requisitos en el cuadro de servicios generales y categorías conexas de Ginebra . . .	59
	B.	Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios que reúnan en el futuro los requisitos en el cuadro de profesores de idiomas de Ginebra	59
VI.		Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios del cuadro de servicios generales y otras categorías de personal de contratación local en Viena	60
VII.		Análisis de los datos reunidos en cumplimiento de la resolución 61/239 de la Asamblea General en relación con la eficacia y el impacto de las medidas destinadas a promover la contratación y la retención de personal, especialmente en lugares de destino difíciles	61

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCAAP	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
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
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas en el Cercano Oriente
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones

UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
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 asimismo los artículos “administración pública utilizada en la comparación” y “principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada en la comparación	Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “principio Noblemaire”.
Bonificaciones estratégicas	Bonificaciones por concepto de contratación, retención y reinstalación concedidas a determinados funcionarios o grupos de funcionarios que, de no ser por esas bonificaciones, no sería posible contratar, retener o reinstalar.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a cada lugar de destino 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 del ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con la actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal, cualquiera sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.
Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro Ejecutivo Superior	En la administración pública utilizada en la comparación los funcionarios que ocupan puestos superiores de dirección forman parte del cuadro de personal denominado Cuadro Ejecutivo Superior.
Cuadro General	En la administración pública utilizada en la comparación (Estados Unidos de América), cuadro del personal que consta de 15 categorías y al que pertenece la gran mayoría de los funcionarios.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas de los sistemas de varios países de que gozan los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo, como el cónyuge, los hijos o los padres.

Diferencia por costo de la vida	Para 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 de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.
Escala de sueldos básicos/mínimos	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.
Factor de alejamiento	Medida o conjunto de medidas, prácticas o políticas que no promueven la lealtad, el bienestar, la motivación u otros rasgos similares adecuados para retener a los funcionarios en el servicio y que, por consiguiente, les pueden persuadir a que abandonen la organización.
Factor de retención	Medida o conjunto de medidas, prácticas o políticas destinadas a promover la lealtad, el bienestar, la motivación u otros rasgos similares adecuados para retener a los funcionarios en el servicio.
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 por impuestos sobre la renta que perciben de las Naciones Unidas.
Gestión de la actuación profesional	Proceso encaminado a optimizar la actuación profesional a nivel individual, de equipo o de grupo, de una dependencia, de un departamento o de la organización y a conformarla a los objetivos de la organización. En el sentido más lato de la expresión, una gestión eficaz de la actuación profesional requiere una gestión eficaz y acertada de las políticas y los programas, de los procesos de planificación y presupuestación, de los procesos de adopción de decisiones, de la estructura de la organización, de la organización de los trabajos, de las relaciones laborales y de los recursos humanos.
Incorporación de clases del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de tener en cuenta los aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente un 5%, en general, sin pérdidas ni ganancias para el personal. Este método, que no genera pérdidas ni ganancias, no influye en el sueldo que cobra realmente el personal ni supone para las organizaciones ningún costo adicional relacionado con los sueldos.

Índice del ajuste por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Índice del costo del empleo (ICE)	En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>infra</i>), se calcula un índice de sueldos que mide la variación porcentual del promedio de los costos por concepto de nómina de sueldos del sector no federal entre dos momentos determinados. El índice (ICE) se calcula midiendo los costos por concepto de nómina de sueldos en todo el territorio de los Estados Unidos y se utiliza como base para el ajuste global de los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos. En virtud de la FEPCA, los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos también pueden recibir un ajuste de la remuneración por localidad.
Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA)	En virtud de esta Ley, promulgada en 1990 por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se ajustaría durante cierto período de modo que no difiriera en más de un 5% de la remuneración de los empleados del sector no federal del país.
Lugares de destino de categoría H según el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	Lugares de destino en que hay sede 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 designados	Con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, pueden corresponder a los funcionarios derechos adicionales si los lugares de destino donde prestan sus servicios satisfacen determinados criterios establecidos en cuanto a la carencia de servicios tales como atención de la salud o centros educativos, o a condiciones locales inadecuadas. Esos lugares de destino están “designados” a los efectos del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y los derechos adicionales pueden incluir el reembolso de los gastos de exámenes médicos para familiares, mayor cuantía del subsidio por internado, viajes adicionales relacionados con el subsidio de educación y un pequeño subsidio para envío de efectos personales.
Lugares de destino en que hay sedes	Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, 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.
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	Prestación no pensionable cuyo objeto es fomentar la movilidad entre lugares de destino y compensar por los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.
Principio Flemming	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo a este principio, las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
Principio Noblemaire	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “administración pública utilizada en la comparación”.
Promoción de las oportunidades de carrera	La promoción de las oportunidades de carrera es un enfoque estructurado para equiparar los objetivos de los funcionarios con las necesidades institucionales de la organización. Su finalidad es mejorar la actuación profesional individual y preparar a los individuos para que aprovechen las oportunidades laborales futuras. La promoción de las oportunidades de carrera suele contar con la participación de tres partes: los directivos, que ofrecen orientación y asesoramiento sobre la carrera, además de velar por que el personal disponga de la mayor cantidad posible de oportunidades de avance profesional; los departamentos de recursos humanos, que informan sobre modelos de trayectorias de carrera típicas y ofrecen programas de capacitación centrados en ámbitos de importancia para la organización; y el funcionario, al que atañe la responsabilidad individual de planificar y gestionar su carrera y de esforzarse por preservar su importancia profesional haciendo uso de las oportunidades de avance que se le ofrecen.
Remuneración basada en la localidad	En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>supra</i>), el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido unas 30 zonas distintas de remuneración por localidad. Las disposiciones relativas a la remuneración por localidad de la FEPCA se basan en los niveles de sueldos medios del mercado de trabajo local. Para los funcionarios de la administración pública federal de una localidad determinada, la FEPCA prevé el pago de un incremento basado en el índice del costo del empleo, además de un ajuste por localidad, según corresponda, durante el período comprendido entre 1994 y 2002, con miras a lograr que los sueldos de la administración pública federal no difieran en más de un 5% de los del sector no federal de la misma localidad.

Remuneración con arreglo al desempeño	<p>Expresión genérica utilizada en los casos en que la remuneración consiste en una recompensa financiera o financieramente medible cuya cuantía depende del desempeño a nivel individual, de equipo o de la organización y es pagadera en forma de sueldo básico o bonificación en efectivo. Entre las diversas expresiones utilizadas para designar distintas clases de remuneración con arreglo al desempeño figuran las siguientes:</p> <p>“Remuneración basada en el mérito”, “remuneración basada en el desempeño”, “remuneración según el desempeño”, “remuneración variable”. Mediante estos términos se designa un régimen de remuneración en que los aumentos del sueldo básico se conceden según los resultados obtenidos, que normalmente se miden por medio de un plan de evaluación de la actuación profesional o un sistema de calificaciones.</p> <p>Bonificación global: suma en efectivo concedida a título excepcional y cuya cuantía se determina según los resultados obtenidos a nivel individual, de equipo o de la organización, o para premiar los intensos esfuerzos desplegados durante un período determinado. Puede ser pensionable o no pensionable.</p>
Remuneración con arreglo a las competencias	<p>Expresión genérica que se refiere a la práctica de pagar a los empleados para que adquieran y apliquen conocimientos, conductas y acciones esenciales que contribuyen a un elevado nivel de desempeño personal, grupal e institucional (véase también el artículo “remuneración con arreglo al desempeño”).</p>
Remuneración pensionable	<p>Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones del régimen de pensiones de los funcionarios que se jubilan.</p>
Sistema de bandas anchas	<p>Sistema que permite recompensar el desempeño y la contribución individuales, en virtud del cual se fusionan varios niveles de clasificación en un nivel único más amplio (denominado “banda”). Los sistemas de bandas anchas se caracterizan por contar con un número limitado de bandas o intervalos de clasificación más amplios y una mayor superposición de los niveles de sueldos entre una banda y otra.</p>
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.</p>
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.</p>

Carta de envío

15 de agosto de 2008

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 34° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

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

Excelentísimo Señor
Ban Ki-moon
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio

47 La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que: a) seguiría examinando la metodología para determinar el subsidio de educación y, por el momento, se mantendría la metodología en vigor; b) la cuestión de los lugares de destino designados a los efectos del subsidio de educación se examinaría antes del próximo examen del sistema de movilidad y condiciones de vida difíciles, que se hará en 2010; y c) la cuestión de la selección y el uso de escuelas representativas se examinaría antes del próximo examen de la cuantía del subsidio de educación, que se hará en 2010. La Asamblea General tal vez desee tomar nota de la decisión de la Comisión.

2. Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio

62 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, a partir del año escolar en progreso al 1º de enero de 2009, se ajusten la cuantía máxima del subsidio de educación para 10 zonas (a saber, Austria, Bélgica, España, Estados Unidos de América, Italia, Países Bajos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza y zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos) y las tasas fijas y los montos adicionales para el reembolso de los gastos de internado para todas las zonas. La zona separada de Finlandia se debería incluir en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. Las medidas especiales se deberían mantener para China, la Federación de Rusia e Indonesia, e introducirse para Bulgaria y Hungría y para dos escuelas bilingües en París.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Evolución del margen de remuneración neta en las Naciones Unidas/los Estados Unidos

70 La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., para el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2008 se estima en 114,1.

- 2. Escala de sueldos básicos/mínimos**
- 79 La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto a partir del 1° de enero de 2009, la escala de sueldos básicos/mínimos correspondientes al cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo IV del presente documento.
- 3. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen del funcionamiento del nuevo plan**
- 94 a) La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe un aumento del 5% en la prestación por condiciones de vida difíciles, en la prestación por movilidad y en la prestación por no reembolso de gastos de mudanza, con efecto a partir del 1° de enero de 2009.
- 4. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía**
- 129 La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto a partir del 1° de enero de 2009, las cuantías revisadas de la prestación por hijos a cargo, establecida en 2.686 dólares, y de la prestación por familiar secundario a cargo, establecida en 940 dólares. En los lugares de destino en que la cuantía actual de las prestaciones fuera superior a la propuesta, se aplicarían medidas de transición con efecto a partir del 1° de enero de 2009, que se irían eliminando gradualmente durante los dos ciclos de examen siguientes. Estas medidas de transición se suprimirán por completo a partir del 1° de enero de 2013.
-

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

Párrafo de referencia

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

Como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión realizó la encuesta de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para:

- | | |
|-------------------|--|
| 140 y
anexo V | a) Los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas de Ginebra y recomendó la escala resultante de sueldos y prestaciones por familiares a cargo al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de las demás organizaciones con sede en Ginebra; |
| 141 y
anexo VI | b) Los funcionarios del cuadro de servicios generales y categorías conexas de Viena y recomendó la escala resultante de sueldos y prestaciones por familiares a cargo al Director General del Organismo Internacional de Energía Atómica y los jefes ejecutivos de las demás organizaciones con sede en Viena. |
-

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

Párrafo de referencia

- A. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores**
 - 1. Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio**

61 Las consecuencias financieras para todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión en relación con el subsidio de educación se estiman en 2,85 millones de dólares anuales.
 - 2. Escala de sueldos básicos/mínimos**

76 Las consecuencias financieras para todo el sistema de la recomendación de la Comisión relativa a un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo IV, se calculan aproximadamente en 420.000 dólares anuales.
 - 3. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen del funcionamiento del nuevo plan**

89 Las consecuencias financieras para todo el sistema de un aumento del 5% del nivel actual de las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de gastos de mudanza se calculan en 5.796.100 dólares anuales.
 - 4. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía**

123 Las consecuencias financieras para todo el sistema relacionadas con las recomendaciones de la Comisión acerca de las prestaciones revisadas por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo se estimaron en 9 millones de dólares anuales. Esta cifra refleja las consecuencias combinadas del aumento general de los niveles absolutos de las prestaciones por hijos a cargo registradas en los ocho lugares de destino donde hay sede desde el último examen y el costo del cambio al plan revisado, incluidas las medidas de transición.
- B. Remuneración del personal del cuadro de servicios generales y otras categorías de contratación local**
 - 1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra**

139 Las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, así como las tasas revisadas de las prestaciones por familiares a cargo para las organizaciones del régimen común con base en Ginebra se estimaron en 380.000 dólares por año.

2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena

- 144 Las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, así como las tasas revisadas de las prestaciones por familiares a cargo para las organizaciones del régimen común con base en Viena se estimaron en 130.000 dólares por año.

C. Condiciones de servicio sobre el terreno

Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional

- 168 Las consecuencias financieras del incremento en un 5% de la actual cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional asignado a lugares de destino peligrosos (de 1.300 dólares a 1.365 dólares mensuales) se estimaron en 1,2 millones de dólares para 2009.
-

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 13 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión².

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2008 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros

Fatih Bouayad-Agha (Argelia)*
 Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*
 Minoru Endo (Japón)**
 Guillermo González (Argentina)***
 Vladimir Morozov (Federación de Rusia)*
 Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**
 Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***
 Anita Szlazak (Canadá)***
 Gian Luigi Valenza (Italia)**
 Gilberto C. P. Velloso (Brasil)**
 Xiaochu Wang (China)*
 Eugeniusz Wyzner (Polonia)***
 El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2008.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2009.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2010.

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI y OMT.

² FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2008, el 66° período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de la Comisión Económica para África (CEPA) en Addis Abeba del 31 de marzo al 11 de abril, y el 67° período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 14 al 25 de julio.

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

D. Órgano subsidiario

6. En su segundo informe anual, la Comisión informó a la Asamblea General de que el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) estaría integrado por seis miembros, entre los que se contaría un miembro de la Comisión, que sería su Presidente nato. En su 66° período de sesiones, la Comisión decidió por unanimidad nombrar a su Vicepresidente, Wolfgang Stöckl (Alemania), Presidente del Comité Asesor. Los otros cinco miembros del Comité Asesor son: John Astin (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte); Edmundo Berumen-Torres (México); Youri Ivanov (Federación de Rusia); Akihiko Ito (Japón) e Yvonne Ngadi Gibril (Sierra Leona).

E. Programa de trabajo de la Comisión para 2009-2010

7. El programa de trabajo de la Comisión para 2009-2010 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común

8. En su 66° período de sesiones, la Comisión examinó la información aportada por las organizaciones en relación con su aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión desde que ésta publicó su informe anual de 2005. La Comisión señaló que su Presidente y su Vicepresidente habían estado a disposición de la Quinta Comisión de la Asamblea General, junto con la secretaría de la Comisión, durante las consultas oficiosas, a fin de que aquélla entendiera mejor la posición de la Comisión durante sus deliberaciones, así como los antecedentes técnicos y las consecuencias financieras de sus decisiones y recomendaciones. Aunque puso de manifiesto los progresos realizados en el curso de los debates, la Comisión también fue consciente de que el examen de varias cuestiones importantes se había aplazado hasta el sexagésimo tercer período ordinario de sesiones de la Asamblea, por lo que alentó a su Presidente, su Vicepresidente y su secretaría a que siguieran prestando asistencia a la Comisión para llegar a un acuerdo sobre el mejor resultado posible en los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, la armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios de contratación internacional del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias, así como la propuesta del Secretario General de ofrecer primas de retención al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y del Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia.

9. La Comisión señaló con pesar que sólo habían aportado información sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión 13 organizaciones del régimen común, y volvió a encomendar a su secretaría que estrechara su colaboración con la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación a fin de reunir a tiempo los datos pendientes que ha de examinar de conformidad con su función de supervisión, prevista en el artículo 17 de su Estatuto (resolución 3357 (XXIX) de la Asamblea General, anexo). A ese respecto, la Comisión expresó su agradecimiento por el apoyo recibido de la Asamblea General, que una vez más, al aprobar su resolución sobre el régimen común de las Naciones Unidas (resolución 62/227), renovó su petición al Secretario General de que, en su calidad de Presidente de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, garantizase la contribución de todas las organizaciones del régimen común a la labor de la Comisión facilitándole a tiempo la información que necesitaba.

10. En su resolución 61/239, la Asamblea General pidió a la Comisión que examinara la eficacia y el impacto de las medidas destinadas a promover la contratación y la retención de personal, especialmente en lugares de destino difíciles. La respuesta de la Comisión a esta solicitud figura en los párrafos 149 a 164, *infra*.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones: evaluación del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño

11. Como parte de su examen del régimen de remuneración y prestaciones, la Comisión, en su 66° período de sesiones, tuvo ante sí informes en los que figuraba una evaluación completa del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño que había realizado su secretaría. La Comisión examinó las siguientes medidas que habría que adoptar y ejemplos de prácticas innovadoras de gestión de la actuación profesional en el sistema de las Naciones Unidas y en otras entidades ajenas al régimen común, como las administraciones públicas nacionales y el sector privado. En la evaluación se llegó a la conclusión de que, por diversos motivos, el proyecto no había cumplido los criterios de medición del éxito aprobados por la Comisión y había perdido ímpetu en todas las organizaciones participantes. Entre los motivos de la falta de progresos cabía citar diferencias evidentes entre las expectativas y la realidad, la falta de participación de todos los interesados, la dispersión de la atención prestada por los directivos, la existencia de prioridades que competían entre sí y la falta del apoyo prometido.

12. Ninguna de las organizaciones participantes había progresado hasta el punto en que hubieran llegado a efectuarse remuneraciones con arreglo al desempeño y, en todos los casos, las organizaciones todavía estaban elaborando en diversos grados lo que la Comisión había definido al poner en marcha el estudio experimental en 2004 como requisito previo absoluto para introducir la remuneración con arreglo al desempeño: un sistema creíble de evaluación de la actuación profesional que contara con la confianza del personal y la dirección. Sobre todo, el principal motivo por el que el proyecto había perdido su ímpetu fue que no se contaba con un fundamento fidedigno para establecer distinciones entre los desempeños de los funcionarios.

13. Otros obstáculos que impidieron la aplicación con éxito del proyecto fueron la falta de apoyo y recursos constantes; el hecho de que ninguna de las organizaciones participantes hubiera alcanzado el nivel de preparación necesario para adoptar las reformas que exigía el uso de un sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño; la falta de un compromiso sostenido por parte de la dirección de todas las organizaciones participantes, excepto una, debido principalmente a los cambios en los cuadros directivos; y el hecho de que en la mayoría de las organizaciones participantes se hubiesen puesto en marcha de forma simultánea varias iniciativas de mejora del desempeño que competían entre sí.

14. La Comisión también examinó una propuesta del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) relativa a las condiciones del servicio aplicables a los coordinadores residentes del sistema de las Naciones Unidas.

Deliberaciones de la Comisión

15. La Comisión también tomó nota de las experiencias de otras instituciones y organizaciones de la administración pública que habían aplicado sistemas de

remuneración con arreglo al desempeño y llegó a la conclusión de que había pruebas sólidas de que la remuneración con arreglo al desempeño en sí misma no conducía necesariamente a una mayor motivación ni a un mejor rendimiento. Por otra parte, la Comisión también observó que, según la experiencia de otros, los efectos derivados de la remuneración con arreglo al desempeño tenían consecuencias positivas sobre el rendimiento individual y colectivo.

16. Las organizaciones que participaron en el estudio comunicaron que habían obtenido algunos beneficios con el proyecto, especialmente en forma de mejores sistemas de gestión de la actuación profesional y un mejor diálogo interno sobre cuestiones relativas al desempeño.

17. El Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) hicieron presentaciones sobre sus experiencias como organizaciones participantes en el estudio, y el PNUD presentó su propuesta relativa a las condiciones de servicio de los coordinadores residentes. En su presentación, el PMA llegó a la conclusión de que, para que el proyecto hubiera tenido éxito, tan importante hubiera sido que el personal se hubiera identificado con él desde el principio como que hubiera existido un buen sistema de gestión de la actuación profesional, un marco de competencias y un sistema de evaluación de 360 grados.

18. La Comisión observó que, si bien el estudio experimental no había dado el resultado esperado de que las organizaciones pudieran introducir un sistema de remuneración con arreglo al desempeño, había hecho avanzar el programa de mejora general del rendimiento en el régimen común. También observó que, aunque se habían adoptado medidas para instituir experimentalmente la remuneración con arreglo al desempeño, ninguna de las organizaciones participantes había llegado a la etapa de introducción de bandas anchas y, por tanto, la evaluación no había podido aportar información sobre si un sistema de bandas anchas podría funcionar en el sistema de las Naciones Unidas.

19. La Comisión consideró que la gestión de la actuación profesional era una cuestión compleja que iba más allá de la remuneración. Igualmente importantes eran otras medidas relacionadas con las condiciones generales de servicio, el ambiente de trabajo, los valores y la cultura de la organización y la creación de un entorno propicio para el personal del régimen común. Si bien correspondía a las propias organizaciones abordar muchas de esas preocupaciones, la Comisión se comprometió a crear un marco para la elaboración de medidas de mejora del desempeño que las organizaciones pudieran adoptar, teniendo presentes las decisiones y recomendaciones previas de la Comisión. Dentro de ese marco, las organizaciones podrían determinar sus preocupaciones concretas y formular remedios sugeridos, que después presentarían a la Comisión en forma de propuestas por escrito. La Comisión examinaría esas propuestas para evaluar cualquier posible repercusión en el régimen común y formularía recomendaciones al respecto a la Asamblea General, según procediera. De esa manera, la Comisión alentaría la presentación de ideas innovadoras, al tiempo que se fomentaría la coherencia del régimen común.

20. El representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) presentó un documento de sesión en el que se reiteraban las objeciones de la Federación al concepto de remuneración con arreglo al desempeño y se incluían investigaciones sobre el tema que mostraban que este sistema, más que mejorar el rendimiento, solía crear divisiones. La FICSA destacó

la importancia de que se definieran claramente los términos gestión de la actuación profesional, evaluación de la actuación profesional y remuneración con arreglo al desempeño, ya que eran diferentes. Además, el representante de la FICSA reiteró que la capacitación de directivos y personal era decisiva para el funcionamiento de cualquier sistema. El representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) señaló que el proyecto no había logrado los objetivos previstos, y consideró que ello se debía fundamentalmente a la falta de un sistema creíble de gestión de la actuación profesional y a la participación insuficiente de los representantes del personal en la elaboración del proyecto. El representante del CCISUA advirtió de que no se debería dar libertad a las organizaciones para que probaran el sistema de remuneración con arreglo al desempeño sin darles directrices claras y sin contar con la participación del personal. Los representantes de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV), la FICSA y el CCISUA expresaron preocupación acerca de la propuesta del PNUD.

21. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación tomó nota de la evaluación del estudio experimental y, si bien lamentó que hubiera perdido ímpetu en todas las organizaciones participantes, reconoció que se habían extraído experiencias valiosas y se habían logrado algunos resultados positivos. La Red consideraba que las organizaciones participantes en el estudio que desearan seguir ejecutando partes del proyecto deberían poder hacerlo con asistencia técnica de la secretaría de la Comisión. La Red deseaba que se emplearan enfoques flexibles y pidió a la secretaría de la Comisión que siguiera desarrollando las ideas e iniciativas derivadas de los cursillos sobre la remuneración con arreglo al desempeño celebrados en Nueva York y Viena en enero de 2008 y las que figuraban en el documento titulado “Evaluación y gestión de la actuación profesional: prácticas innovadoras”.

22. La Comisión determinó que el proyecto experimental no había tenido éxito por dos motivos principales: la falta de interés y apoyo constantes de los directivos y la falta de un sistema creíble de gestión de la actuación profesional. También había contribuido a los malos resultados la dificultad de atraer a organizaciones que quisieran participar en el proyecto desde el principio. Resultaba evidente en la evaluación y en las presentaciones realizadas por las organizaciones que ninguna de ellas deseaba seguir adelante con el proyecto experimental.

23. Teniendo todo esto en cuenta, la Comisión llegó a la conclusión de que no resultaría muy útil continuar con el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño de la manera en que fue originalmente concebido. En su lugar, la Comisión examinaría los elementos del estudio experimental que habían tenido éxito en sí mismos o que habían mostrado un posible camino hacia adelante y continuaría proporcionando orientación y supervisión dentro del marco previsto de gestión de la actuación profesional. Ese marco, en el que se tendría en cuenta la labor ya realizada por la Comisión, incluidas sus recomendaciones sobre el uso de incentivos monetarios y no monetarios y bonificaciones económicas, debería presentarse a la Asamblea General para su examen y aprobación, según correspondiera.

24. La Comisión recordó que, aunque su función en la gestión de la actuación profesional era formular recomendaciones a las organizaciones sobre cuestiones relacionadas con el desempeño, la elaboración y puesta en práctica de esas

recomendaciones, incluida la gestión y aplicación de los sistemas de evaluación de la actuación profesional, era responsabilidad de las propias organizaciones. Una vez aplicados los sistemas, la función de la Comisión sería de supervisión y presentación de informes.

Decisión de la Comisión

25. La Comisión decidió:

a) Cancelar el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño de la manera en que fue originalmente concebido;

b) Pedir a su secretaría que publicara directrices actualizadas sobre el otorgamiento de escalones por mérito;

c) Pedir a la secretaría que, para su examen en el 67° período de sesiones, le suministrara un marco actualizado para la gestión de la actuación profesional teniendo en cuenta la labor anterior de la Comisión, que las organizaciones pudieran utilizar como guía.

B. Información actualizada sobre la gestión de la actuación profesional

26. Durante su evaluación del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño, la Comisión había pedido a su secretaría que publicara directrices actualizadas sobre el otorgamiento de escalones por mérito y que, para su examen en el 67° período de sesiones (julio de 2008), le suministrara un marco actualizado para la gestión de la actuación profesional que las organizaciones podrían utilizar como guía, teniendo en cuenta la labor anterior de la Comisión.

27. Para la aprobación y orientación de la Comisión se preparó un documento de concepto en que se esbozaba el criterio que debería adoptarse en la elaboración de ese marco. En el documento se recordó que desde mediados del decenio de 1980 la Comisión había prestado gran atención a la gestión de la actuación profesional y a los sistemas de evaluación de la gestión profesional como instrumento para motivar y perfeccionar al personal. Se propuso que la elaboración del marco fuera una actividad mancomunada en que se tuvieran en cuenta las experiencias de las organizaciones del régimen común con la introducción de la presupuestación y la gestión basadas en los resultados, el sistema de cuadro de mando integral y otros instrumentos de medición de la actuación profesional. Debería ser flexible, a fin de que cada organización pudiera elaborar su propio plan dentro de un marco más amplio. El marco se diseñaría como instrumento conceptual y de comunicación para los profesionales de recursos humanos, para ayudar a los directivos, dentro de sus organizaciones respectivas, a comprender sus responsabilidades de manera integrada, lo que permitiría considerar cabalmente la actuación profesional, el compromiso y la motivación individuales como un activo crucial en la manera en que se da forma a la estrategia de la organización y al logro de su misión.

Deliberaciones de la Comisión

28. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas acogió con beneplácito el documento y la idea de trabajar con la secretaría de la Comisión en la preparación y aplicación exitosa del marco propuesto. El portavoz señaló varios sistemas mejorados que se habían introducido en los últimos años. Entre ellos mencionó los acuerdos de actuación profesional entre los jefes ejecutivos y sus respectivos cuadros directivos y la presupuestación y la gestión basadas en los resultados. Indicó que, para la mayoría de las organizaciones, el problema más importante era la cuestión de los incentivos que respaldasen una cultura basada en los resultados. Se había informado a las organizaciones sobre el sistema de evaluación de la actuación profesional y de formación del personal que se aplicaba en el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), y todas ellas habían decidido tener en cuenta las mejores prácticas y la experiencia adquirida tras su aplicación en ese organismo.

29. Hablando en nombre de las tres federaciones del personal, el representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) expresó su reconocimiento por la continua labor relacionada con la gestión de la actuación profesional, a la que se consideraba de importancia fundamental para el personal y a la que se estimaba que debía basarse en una visión integral de la gestión de los recursos humanos, que comenzaba con sistemas eficaces y transparentes de contratación y selección, teniendo en cuenta el perfeccionamiento profesional de los funcionarios, y vinculada a un sistema de comunicación mutua y gestión de la actuación profesional basada en los resultados. En opinión del representante, era necesario que los sistemas sólidos, transparentes e innovadores de gestión de la actuación profesional desempeñaran una función crucial en los casos en que los funcionarios no tuvieran un buen desempeño profesional, o éste fuera insatisfactorio, creando así problemas para los demás funcionarios motivados.

30. El portavoz dijo que cualquier sistema de ese tipo debía basarse en un diálogo continuo entre cada funcionario y su superior. Para ello sería necesario un cambio sustancial y palpable de la cultura de gestión de muchas organizaciones del régimen común. Destacó que, al procurar lograr las prioridades estratégicas y los objetivos de la organización, se debía tratar de alcanzar un equilibrio con las aspiraciones de carrera de los funcionarios, y que se debían elaborar planes de formación del personal concretos para la amplia mayoría de los funcionarios, planes que debían ponerse en práctica eficazmente y de los cuales habría que hacer un seguimiento.

31. Los representantes del personal promovieron un sistema que reflejara la “buena fe” para recompensar y motivar una actuación profesional positiva y que adoptara un criterio “de perfeccionamiento” cuando se abordaran los casos de actuación profesional insatisfactoria. Cuando se contemplaran medidas disciplinarias, la separación del servicio o la no renovación del contrato, se debía asegurar que el sistema garantizase el nivel más alto posible de transparencia, objetividad y equidad, y que se respetasen las garantías procesales.

32. El representante de la FICSA destacó la necesidad de evaluar el desempeño general de las organizaciones y que el debate debía celebrarse conjuntamente entre la administración y los representantes del personal, para garantizar que los funcionarios siguieran sintiéndose comprometidos como parte de un equipo en lo que respecta al diálogo en curso.

33. La Comisión no quedó plenamente convencida de que las organizaciones pudieran poner en práctica con éxito un marco para la gestión de la actuación profesional, cualquiera fuera su diseño, habida cuenta de la labor previa ya realizada por la Comisión en ese ámbito, que todavía no se había aplicado en las organizaciones. Los miembros observaron que las directrices, elaboradas en 1997, todavía eran válidas pero que, sin un compromiso y liderazgo enérgicos de los funcionarios de más alto nivel, la cultura de las organizaciones no cambiaría. Se plantearon dudas respecto de la posibilidad de elaborar un marco de gestión de la actuación profesional que respondiera a las necesidades de todas las organizaciones, habida cuenta de la naturaleza multicultural de las Naciones Unidas. También se plantearon interrogantes sobre la disponibilidad de recursos en la secretaría para apoyar el plan esbozado en el documento. En los debates subsiguientes la atención se centró en la necesidad de un mayor diálogo entre los administradores y los funcionarios y la función que los jefes ejecutivos y los órganos rectores deben desempeñar a fin de lograr un cambio en las organizaciones. Se destacó que se debe hacer rendir cuentas a los jefes ejecutivos respecto de la creación exitosa en sus organizaciones de una cultura basada en los resultados y de la aplicación de sistemas de gestión de la actuación profesional.

34. Se consideró que la Comisión debía desempeñar un papel activo, por intermedio de su Presidente, para señalar a la atención del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y los jefes de los organismos la urgencia e importancia de esa esfera de la gestión. Las asociaciones del personal también deben desempeñar una función en el cambio de cultura, mediante la comunicación con sus afiliados.

Decisiones de la Comisión

35. La Comisión decidió:

- a) Seguir examinando continuamente la gestión de la actuación profesional;
- b) Pedir a su secretaría que actualizara las directrices para la gestión de la actuación profesional aprobadas por la Comisión en 1997, con hincapié en la cultura y el entorno, así como en el liderazgo que cabe esperar del más alto nivel de cada organización;
- c) Hacer hincapié en la función del liderazgo al más alto nivel para apoyar de manera sostenida esa cultura y ese entorno;
- d) Pedir a su secretaría que vigilara las novedades que se produjeran en las organizaciones a ese respecto y que, en la medida de lo posible, prestara asistencia de valor agregado a las organizaciones, en la forma de estudios y encuestas compartidos entre ellas, cursos prácticos y otros foros de debate e intercambio de las mejores prácticas.

C. Subsidio de educación

1. Examen de la metodología para determinar el subsidio

36. En su informe anual correspondiente a 2007, la Comisión informó a la Asamblea General de que continuaría con su examen de la metodología del subsidio de educación. A tal efecto, la Comisión, conforme a su método de trabajo revisado, estableció un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión,

representantes de las organizaciones y de las asociaciones del personal y representantes de las secretarías de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y de la Comisión.

37. El grupo de trabajo celebró dos períodos de sesiones en Nueva York en el período de que se informa: del 10 al 14 de diciembre de 2007 y del 9 al 12 de junio de 2008. En el primer período de sesiones se propuso sustituir el sistema actual, basado en un reembolso del 75% de los derechos de matrícula y los gastos reales, con excepción del internado, sufragado mediante una tasa fija, por un enfoque alternativo, en el que los porcentajes de reembolso en virtud del subsidio disminuirían a medida que aumentarían los gastos relacionados con la educación. En el segundo período de sesiones, el grupo modificó la propuesta original para dar respuesta a varias preocupaciones planteadas por la Comisión y sus interlocutores en relación con el sistema revisado.

38. La metodología revisada del subsidio de educación, elaborada por el grupo de trabajo atendiendo a consideraciones de simplicidad, equidad y neutralidad de costos, tendría las siguientes características principales:

a) Todos los gastos admisibles se reembolsarían con arreglo a una escala decreciente general de tramos múltiples. Las zonas múltiples serían sustituidas por los tramos de la escala, que se ajustarían teniendo en cuenta la variación, basada en el dólar, de un agregado integrado por el componente de educación del índice de precios al consumidor (IPC) (al que se atribuiría un coeficiente de ponderación del 85%) y por el IPC total (que representaría el 15% restante) para los ocho lugares de destino en que hay sedes;

b) Los gastos admisibles reembolsables de conformidad con la escala decreciente se reducirían de los aproximadamente 40 que integran la lista actual a los que se indican a continuación:

- i) Derechos de matrícula (incluida la enseñanza en el idioma materno);
- ii) Internado;
- iii) Transporte (sólo para la enseñanza primaria y secundaria);
- iv) Aranceles de inscripción y admisión;
- v) Libros de texto requeridos por el programa de estudios;
- vi) Aranceles por el uso de computadoras y laboratorio;
- vii) Aranceles de examen;

c) El componente de internado se computaría teniendo en cuenta los gastos reales, a no ser que éstos no estuvieran certificados por la institución de enseñanza, en cuyo caso se utilizaría una tasa fija de gastos generales de internado con arreglo a la escala decreciente;

d) Los pagos únicos en concepto de contribuciones para gastos de capital no formarían parte del plan general, y esos gastos serían sufragados en un 75% por la organización y en un 25% por el funcionario;

e) Dejaría de utilizarse la categoría de lugar de destino designado a efectos del subsidio de educación.

39. Aunque se mostró de acuerdo con la mayoría de los parámetros del sistema propuesto, el grupo de trabajo no pudo lograr un consenso sobre el nivel concreto de los tramos y los porcentajes de las tasas de reembolso del modelo de escala decreciente. Por consiguiente, dos modelos con diferentes tasas de reembolso fueron presentados a la Comisión, uno recomendado por los miembros de la Comisión que integraban el grupo de trabajo, y otro recomendado por los participantes que representaban a las administraciones y el personal. El principal motivo de desacuerdo era el límite que se establecería para los gastos máximos admisibles del subsidio.

Deliberaciones de la Comisión

40. En su declaración de apertura, la Red de Recursos Humanos dijo que no estaba en condiciones de apoyar ninguna de las dos propuestas, afirmando que ninguna de ellas aseguraría la equidad de trato del personal, la simplicidad o la neutralidad de costos. Asimismo, la introducción de una escala decreciente sería difícil de explicar al personal y daría lugar a gastos adicionales de aplicación. También se expresó la preocupación de que cualquiera de las opciones tendría efectos adversos para gran número de funcionarios tras cambiar al nuevo sistema. Además, las organizaciones estimaron que la supresión del reembolso adicional para lugares de destino designados no contribuiría a facilitar la movilidad, ya que esos lugares de destino serían menos atractivos para los funcionarios con familia. El personal se vería obligado a elegir entre las instituciones con menores costos, ya que las tasas de reembolso serían superiores en los niveles inferiores de gasto, y las organizaciones serían menos competitivas. Por ello, la Red de Recursos Humanos decidió presentar a la Comisión una nueva propuesta que contaba con el apoyo de todas las organizaciones y los representantes del personal.

41. La propuesta de la Red de Recursos Humanos y los representantes del personal consistía en mantener el sistema actual con algunos ajustes: las 16 zonas se reducirían a cinco; el límite de ajuste de las solicitudes de reembolso que sobrepasen el tope aumentaría del 5% al 10%. Además, la Red de Recursos Humanos coincidía con las propuestas del grupo de trabajo relativas a la lista de gastos admisibles y al ajuste de la cuantía del subsidio basado en la variación del IPC.

42. Los miembros de la Comisión observaron un cambio en la posición de los representantes de las organizaciones y del personal que habían participado en las reuniones del grupo de trabajo. Aunque en esa oportunidad los representantes habían manifestado algunas inquietudes, esto al parecer no justificaba que ahora rechazaran totalmente las dos opciones presentadas a la Comisión, incluso la suya propia. Eso era sumamente sorprendente porque la mayor parte de las cuestiones planteadas se habían tenido en cuenta en la propuesta revisada del grupo de trabajo. También se recordó que después de la reunión anterior del grupo de trabajo, celebrada en diciembre de 2007, había surgido una situación análoga cuando se informó a la Comisión de que las organizaciones y el personal ya no apoyaban el consenso alcanzado por el primer grupo de trabajo.

43. En conjunto, los miembros de la Comisión consideraron que la propuesta de la Red de Recursos Humanos no tenía el alcance suficiente para el logro pleno de los objetivos de la revisión de la metodología del subsidio de educación. El sistema seguiría casi igual, con sólo unas pocas modificaciones relativamente pequeñas.

44. La Comisión recordó que la Asamblea General, en su resolución 59/268, había pedido a la Comisión que, al examinar y modernizar el sistema de subsidios y prestaciones, diera prioridad al aumento de la transparencia y la simplicidad administrativa. Además, la Comisión destacó la necesidad de simplicidad, equidad y neutralidad de costos. Cabía reconocer que, pese a que en las reuniones del grupo de trabajo parecía haberse llegado a un consenso acerca de varias propuestas, las organizaciones y los representantes del personal consideraban que esos objetivos no se estaban alcanzando. Por tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que era preciso hacer más estudios con objeto de impulsar la modernización de la metodología para determinar el subsidio.

45. En relación con el concepto de lugares de destino designados a efectos del subsidio de educación, la Comisión consideró más adecuado tratar ese asunto junto con el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

46. Además, durante el examen de la cuantía del subsidio realizado por la Comisión, se mencionó que la información relacionada con las escuelas representativas quizá no fuera el método más fiable para observar la evolución de los derechos de matrícula. Por este motivo, se debería examinar cuanto antes la cuestión de las escuelas representativas.

Decisiones de la Comisión

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

a) Seguiría examinando la metodología para determinar el subsidio de educación y, por el momento, se mantendría la metodología en vigor;

b) La cuestión de los lugares de destino designados a los efectos del subsidio de educación se examinaría antes del próximo examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles que se hará en 2010;

c) La cuestión de las escuelas representativas se examinaría antes del próximo examen de la cuantía del subsidio de educación, que se hará en 2010.

2. Examen de la cuantía del subsidio

48. Para el examen de este tema, la Comisión tuvo ante sí una propuesta formulada por la Red de Recursos Humanos para examinar la cuantía del subsidio de educación en los 16 países o zonas monetarias en que se administra el subsidio. El examen se basó en la aplicación de la metodología aprobada por la Comisión en 1992 y modificada en 1997. Con este fin se analizaron los datos sobre los gastos relacionados con 13.696 solicitudes para el año escolar 2006/2007.

49. Con arreglo a la metodología, la cuantía del subsidio se ajusta cada dos años teniendo en cuenta dos puntos de activación:

a) Punto de activación real: 5% del total de casos en todos los niveles de enseñanza. En los países o zonas monetarias en que se presentan pocas solicitudes de reembolso de los gastos de educación, el mecanismo de ajuste de los gastos máximos admisibles sólo se utilizó cuando al menos cinco solicitudes excedieron el límite máximo de gastos admisibles en vigor.

b) Índice de los derechos de matrícula: variación real de los derechos de matrícula (promedio de las escuelas representativas) durante el período transcurrido

desde el último examen, teniendo en cuenta los derechos de matrícula para el siguiente año escolar, con sujeción a un umbral mínimo del 5%.

50. La metodología prevé también que las tasas fijas normales y adicionales pagaderas a los funcionarios con derecho a recibirlas en los lugares de destino normales y designados, respectivamente, deberían ajustarse en función de las variaciones del IPC entre los exámenes que se realizan cada dos años.

Deliberaciones de la Comisión

51. Al presentar sus propuestas, el representante de la Red de Recursos Humanos señaló que, a pesar de algunas dificultades encontradas, durante el examen actual se había analizado una base de datos más completa sobre las solicitudes del subsidio de educación porque se había utilizado un sistema de reunión de datos basado en la web que todas las organizaciones pudieron utilizar para validar y aportar datos. La actual mejora del proceso también permitió detectar posibles errores ya al principio, por lo que hubo tiempo para corregir y volver a presentar los datos.

52. Con sujeción al presente examen, la Comisión tuvo ante sí tres importantes propuestas:

- a) Ajuste de la cuantía del subsidio de educación en algunas zonas geográficas o monetarias;
- b) Ajuste de las tasas fijas y las tasas fijas adicionales para gastos de internado en todas las zonas actuales;
- c) Solicitudes de adopción de medidas especiales.

53. Con respecto al ajuste de la cuantía del subsidio de educación, la Red de Recursos Humanos determinó 10 países o zonas monetarias en los que se habían alcanzado los puntos de activación (gastos y derechos de matrícula): Austria, Bélgica, España, Italia, Países Bajos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza, zona del dólar de los Estados Unidos dentro de los Estados Unidos de América y zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. Al determinar los ajustes necesarios, la consideración principal de las recomendaciones hechas a la Comisión fue lograr que el 95% de las solicitudes estuvieran por debajo del límite máximo fijado, pero también se adoptó un enfoque pragmático a fin de tener en cuenta otros factores, incluido el del costo.

54. Las propuestas sobre el ajuste de las tasas fijas para gastos de internado se basaron en la variación del IPC en cada zona, según informó la secretaría de la Comisión. En la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos se aplicó la variación media de las otras 15 zonas.

55. Con respecto a la adopción de medidas especiales, la Red de Recursos Humanos pidió a la Comisión que:

- a) Mantuviera las medidas especiales en vigor en China, la Federación de Rusia e Indonesia, ya que un gran número de solicitudes originadas en esos países todavía estaban por encima del nivel máximo de gastos admisibles para la zona monetaria del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos;
- b) Introducir medidas especiales para:

i) Hungría, donde la elevada cuantía de los derechos de matrícula de las escuelas internacionales de Budapest era un problema cada vez más grave, después de que en enero de 2008 se trasladara a ese lugar un gran número de funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR);

ii) Bulgaria, donde más del 45% de las solicitudes superaban el límite máximo vigente del subsidio de educación;

iii) La Escuela Internacional de Helsinki, ya que era la única opción para los niños que no hablan finlandés y cobraba unos derechos de matrícula de hasta 16.000 euros, una cifra muy superior al límite máximo de gastos admisibles en vigor;

iv) Dos escuelas bilingües en París (Víctor Hugo y Jeanine Manuel), donde se enseña en francés e inglés; aunque el plan de estudios francés está subvencionado en gran medida por el Gobierno de Francia, el plan de estudios inglés no lo está, por lo que los derechos de matrícula ascienden a 13.700 euros al año, cifra muy superior a la cuantía máxima del subsidio de educación para Francia.

56. Habida cuenta del reducido número de hijos de funcionarios de las Naciones Unidas que asisten a la escuela de Helsinki y a las dos escuelas bilingües de París, no se prevé que las medidas propuestas entrañen un aumento significativo en el costo general del subsidio de educación.

57. Los representantes del personal apoyaron la propuesta de la Red de Recursos Humanos y subrayaron la importancia del subsidio de educación como parte de todo el conjunto de prestaciones a que tiene derecho el personal, encaminadas a respaldar una política de movilidad eficaz en todo el régimen común. Destacaron la importancia de asegurar que todos los funcionarios de las Naciones Unidas reciban un trato equitativo mediante un igual acceso de sus hijos a una educación de calidad, cualquiera sea el lugar de destino al que se los asigne. Como los países calificados de “lugares de destino designados” y “medidas especiales” son a menudo los que tienen problemas para atraer personal, se destacó una vez más la importancia de esas medidas.

58. Al abordar las propuestas de la Red de Recursos Humanos, la Comisión examinó tanto la variación de los derechos de matrícula como los porcentajes de solicitudes que superaban el nivel máximo de gastos admisibles. Recordó que la variación de los derechos de matrícula no se había tenido en cuenta debidamente al ajustar los niveles en varios de los exámenes anteriores y, en consecuencia, consideró que en el presente examen se debía dar a este factor una mayor ponderación. En consecuencia, la Comisión consideró que debía revisar algunas de las propuestas que tenía ante sí.

59. La Comisión examinó la lista de escuelas representativas utilizada para el seguimiento de la variación de los derechos de matrícula. Después de analizar las estadísticas de las escuelas a que realmente asisten hijos de funcionarios de las Naciones Unidas en ciertos lugares de destino, la Comisión determinó que algunas de las escuelas incluidas en la lista ya no eran representativas desde el punto de vista de la asistencia de hijos de funcionarios de las Naciones Unidas. En consecuencia, la Comisión concluyó que debía examinarse la lista de escuelas representativas,

incluidos los criterios de selección de las escuelas y la actualización de la lista. También debían examinarse otros criterios para determinar la variación de los derechos de matrícula, como la utilización de la variación del componente de educación del índice de precios al consumidor.

60. La Comisión convino con la mayoría de las demás propuestas de la Red de Recursos Humanos relativas al ajuste de las tasas fijas para los gastos de internado y la puesta en práctica de medidas especiales. Sin embargo, respecto del caso de Helsinki, observó que en la zona del euro de Finlandia sólo había un total de 13 solicitudes. Habida cuenta del muy reducido número de solicitudes, la Comisión consideró que no era práctico seguir manteniéndola como zona separada para el subsidio de educación. En consecuencia, la solución preferida fue incluir a Finlandia en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. El mayor límite máximo de esa zona también permitiría resolver la cuestión de la Escuela Internacional de Helsinki sin introducir nuevas excepciones al funcionamiento del subsidio. Por otra parte, algunos miembros consideraron también que en el futuro se debería examinar la viabilidad de establecer zonas separadas para lugares de destino como el Canadá, en donde se presentaron más de 700 solicitudes de subsidio de educación en el año escolar 2006/2007.

61. La Comisión observó que las consecuencias en los gastos en todo el sistema del examen de los niveles del subsidio de educación se estimaban en 2.850.000 dólares por año.

Decisión de la Comisión

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

a) Para Austria, Bélgica, España, Estados Unidos de América, Italia, Países Bajos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza y zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos, los gastos máximos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación se ajusten de la manera que figura en el cuadro 1 del anexo II del presente informe;

b) Para Alemania, Dinamarca, Francia (con sujeción a lo establecido en el apartado f) *infra*), Irlanda y Japón, los gastos máximos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación se mantengan en los niveles actuales, según figuran en el cuadro 2 del anexo II del presente informe;

c) Se suprima la zona separada de Finlandia y las solicitudes de subsidio de educación de ese país se incluyan en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos;

d) Se mantengan las medidas especiales para China, la Federación de Rusia e Indonesia;

e) Se introduzcan medidas especiales para Bulgaria y Hungría, que permitan a las organizaciones reembolsar el 75% de los gastos reales sin exceder el nivel máximo de gastos en vigor para la zona del dólar de los Estados Unidos dentro de los Estados Unidos;

f) Además de la lista de seis instituciones en Francia a que actualmente se aplica el régimen de medidas especiales, se establezca un nivel máximo de gastos admisibles separado, igual al aplicable a la zona del dólar de los Estados Unidos

dentro de los Estados Unidos, para dos escuelas más en Francia: École Active Bilingue Victor Hugo y École Active Bilingue Jeanine Manuel;

g) Se revisen las tasas fijas para los gastos de internado, tenidas en cuenta dentro de los gastos máximos de enseñanza admisibles, y los montos adicionales para el reembolso de los gastos de internado por encima del subsidio máximo pagadero a los funcionarios en lugares de destino designados, de la manera que se indica en el cuadro 3 del anexo II del presente informe;

h) La cuantía del subsidio de educación especial correspondiente a cada hijo con discapacidad sea igual al 100% de la cuantía revisada de los gastos máximos admisibles para el subsidio ordinario;

i) Todas las medidas mencionadas precedentemente se apliquen a partir del año escolar en progreso al 1° de enero de 2009.

Capítulo IV

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

A. Evolución del margen de remuneración neta en las Naciones Unidas/los Estados Unidos

63. Conforme al mandato permanente que le ha conferido la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y de 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. (denominado en adelante “el margen”). A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y de categorías superiores y en los de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos de América, así como los demás cambios pertinentes para la comparación, como las tasas impositivas utilizadas para expresar en cifras netas los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación y la relación del costo de vida entre Nueva York y Washington.

64. Para el año civil 2008, el aumento total para los empleados federales de la zona de Washington, teniendo en cuenta el ajuste del sueldo básico y de la tasa correspondiente a la zona de residencia, era de 4,49% con efecto a partir del 1° de enero de 2008. Los aumentos para los demás sistemas de remuneración conexos incluidos en el cálculo del margen oscilaron entre 0 y 4,6%.

65. Para efectuar la comparación, también se tuvieron en cuenta:

- a) Una revisión de las tasas impositivas utilizadas para expresar en cifras netas los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, que dio lugar a una pequeña reducción en los impuestos sobre la renta para todos los contribuyentes que residían en la zona metropolitana de Washington;
- b) Una revisión bienal de la diferencia del costo de vida entre Nueva York y Washington, de resultados de la cual ésta se redujo de 114,6 a 114,3;
- c) Una revisión prevista, a partir de agosto de 2008, del multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York, a un nivel estimado de 69,6.

66. Sobre la base de los factores mencionados *supra*, el margen para 2008 se estimó en 114,1, mientras que la media quinquenal (2004-2008) se situó en 112,8.

Deliberaciones de la Comisión

67. La Red de Recursos Humanos y los representantes del personal expresaron su preocupación por que, pese a que la media del margen durante cinco años había permanecido desde 1997 por debajo del punto medio conveniente de 115, esta circunstancia solamente había provocado una reacción de la Asamblea General una vez desde ese año.

68. La Comisión se refirió a la práctica según la cual su Presidente actualiza el pronóstico del margen en el momento en que se presenta a la Asamblea General el informe anual de la Comisión sobre la base del multiplicador efectivo del ajuste por

lugar de destino para Nueva York. En este contexto, se observó que el pronóstico del margen se basaba en las estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación al 31 de diciembre de 2006. La Comisión consideró que, de contarse más adelante con estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2007, deberían ser tenidas en cuenta para dicho pronóstico y se debería informar de ello a los miembros de la Comisión.

69. La Red y los representantes del personal volvieron a señalar con preocupación que la media del margen durante los últimos cinco años seguía estando por debajo del nivel conveniente.

Decisión de la Comisión

70. Sobre la base de la información proporcionada, la Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2008 se estimaba en 114,1. También decidió señalar a la atención de la Asamblea el hecho de que la media del margen para los últimos cinco años (2004-2008) había sido inferior al punto medio conveniente de 115, y que actualmente era de 112,8.

71. En el anexo III del presente informe se indican los pormenores de la comparación de la remuneración media neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington por categoría equivalente (margen para el año civil 2008).

72. La Comisión también pidió a su Presidente que actualizara estas estimaciones sobre la base del multiplicador efectivo del ajuste por lugar de destino para Nueva York y las estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación al 31 de diciembre de 2007, si dispusiera de ellas.

B. Escala de sueldos básicos/mínimos

73. La Asamblea General, en la sección I.H de su resolución 44/198, introdujo el concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto al 1° de julio de 1990. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública utilizada en la comparación. Se hacen ajustes periódicos sobre la base de una comparación de los sueldos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P-4, escalón VI, según la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo) con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI en las categorías GS-13 y GS-14, con una ponderación de un 33% y un 67% respectivamente). Los ajustes se efectúan mediante el método habitual que consiste en incorporar los puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico a la vez que se reducen proporcionalmente los niveles del ajuste por lugar de destino.

74. Se informó a la Comisión de que a partir del 1° de enero de 2008 el Cuadro General de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 2,5% en cifras brutas. Combinado con los cambios en el régimen impositivo federal registrado en Washington, D.C., y en los Estados de Virginia y Maryland, el aumento mencionado de los sueldos brutos de la administración pública utilizada en la comparación se traducía en un aumento neto de un 2,33% respecto de los niveles correspondientes a 2007.

75. Si bien por lo general el ajuste es neutro en términos de los gastos por concepto de sueldos, podría tener un impacto financiero en los lugares de destino en los que el ajuste por lugar de destino es demasiado bajo para absorber un aumento del sueldo básico. En esos lugares, la nueva escala de sueldos básicos funciona como límite mínimo para la remuneración neta. Para 2008, sin embargo, no se esperaba que en ningún lugar de destino el ajuste por lugar de destino se situara por debajo de la nueva escala de sueldos básicos/mínimos, por lo que no se previeron consecuencias financieras en relación con este tema.

76. Dado que los pagos por concepto de separación del servicio están vinculados a la escala de sueldos básicos/mínimos pero no al ajuste por lugar de destino, el aumento de dicha escala da lugar a consecuencias financieras. Las consecuencias financieras para todo el sistema se calculan aproximadamente en 0,4 millones de dólares anuales, desglosados de la forma siguiente:

(En dólares EE.UU.)

a) Lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo en los que de otro modo los sueldos netos se situarían por debajo del nivel de la nueva escala de sueldos básicos/mínimos ^a	-
b) Respecto de la escala de pagos por concepto de separación del servicio	420 500
Total anual de las consecuencias financieras	420 500

^a Actualmente, no hay ningún lugar de destino que de otro modo se situaría por debajo del nivel de la nueva escala básica/mínima.

Deliberaciones de la Comisión

77. La Red de Recursos Humanos y los representantes de las asociaciones del personal apoyaron la propuesta de ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos.

78. La Comisión tomó nota de la información proporcionada y estuvo de acuerdo con el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos propuesto con efecto al 1° de enero de 2009.

Decisión de la Comisión

79. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto al 1° de enero de 2009, se aumentara en un 2,33% la actual escala de sueldos básicos/mínimos correspondiente al cuadro orgánico y categorías superiores aplicando los procedimientos habituales de consolidación, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo de forma proporcional los niveles del ajuste por lugar de destino. La escala de sueldos básicos/mínimos resultante del ajuste mencionado en el párrafo 78 *supra* se consigna en el anexo IV del presente informe.

C. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen del funcionamiento del nuevo plan

80. De conformidad con las decisiones de la Comisión aprobadas por la Asamblea General en su resolución 61/239, las sumas pagaderas con arreglo al nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles que entró en vigor el 1° de enero de 2007 deben revisarse cada tres años. Como las sumas se establecieron inicialmente en 2005 en la hipótesis de que entrarían en vigor el 1° de enero de 2006, las sumas revisadas tendrían que ser pagaderas el 1° de enero de 2009. Además, la Comisión examinó algunas cuestiones relativas a la aplicación de que informaron las organizaciones al poner en práctica el nuevo plan en 2007. La Comisión estableció un grupo de trabajo para que se ocupara de estas cuestiones.

81. Con arreglo a la metodología aprobada (resolución 61/239 de la Asamblea General, secc. I.A.3, párr. 3), las sumas pagaderas con arreglo al plan revisado de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles deben revisarse cada tres años en relación con tres factores, a saber: a) los cambios medios del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas en que hay sedes; b) los cambios del índice de gastos realizados fuera del lugar de destino utilizado para el ajuste por lugar de destino, sobre la base de los factores de inflación de 21 países; y c) los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos.

82. El grupo de trabajo consideró que, de los tres factores de ajuste, los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos era el que se mantenía más estable a lo largo del tiempo, por lo que las cuantías deberían ajustarse fundamentalmente en relación con este factor, pero teniendo en cuenta las variaciones de los otros dos. El grupo de trabajo era consciente de que los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos habían sido el mecanismo de ajuste del sistema anterior, pero observó que la principal preocupación de la Asamblea General en aquel momento había sido la automaticidad de los aumentos al vincularse directamente las sumas y los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos. Ese automatismo ya no existía.

83. En un examen de los datos se observó que, tanto individual como colectivamente, los tres factores indicaban que se justificaba un aumento de las sumas: aplicando el factor correspondiente a los cambios del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes se obtenía un aumento del 10,72%, mientras que aplicando el factor correspondiente a los cambios del índice de gastos realizados fuera del lugar de destino utilizado para el ajuste por lugar de destino se obtenía un aumento del 13,88%, y aplicando el factor correspondiente a los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos se obtenía un aumento del 4,57%.

84. El grupo de trabajo también examinó la cuestión de si de hecho el nuevo plan había influido favorablemente en la movilidad. La cuestión consistía en saber si el plan funcionaba como se había previsto. El grupo de trabajo llegó a la conclusión de que era demasiado pronto para saberlo, pues el nuevo plan sólo llevaba alrededor de un año en vigor, pero convino en que esta cuestión tendría que volver a examinarse en el próximo examen periódico del plan. El próximo examen de las sumas pagaderas está previsto para 2011 y su aplicación ulterior se iniciará en 2012. No obstante, cualquier modificación metodológica del plan debería presentarse a la Asamblea General en 2010 para que fuera aprobada antes del examen de las cuantías de 2011. Habida cuenta de la amplia variación entre los indicadores de ajuste, éstos deberían incluirse en el examen de la metodología de 2010.

85. Como el nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles fue aprobado a fines de diciembre de 2006, muchas organizaciones tuvieron dificultades para aplicarlo el 1° de enero de 2007, debido a la necesidad de hacer los cambios precisos en sus sistemas de nóminas de sueldos e informar al personal de esos cambios. En consecuencia, la mayoría de las organizaciones se vio obligada a aplicar el nuevo plan retroactivamente, pero todas informaron de que habían aplicado el nuevo plan en el transcurso de 2007. A principios de 2007, algunas organizaciones señalaron a la atención de la Comisión que, según entendían, en el nuevo plan los ajustes de las sumas fijas se harían cuando se produjera un cambio en la situación personal de un funcionario. Sin embargo, ello no parece ajustarse estrictamente a la formulación del anexo II del informe de la Comisión a la Asamblea General correspondiente a 2005 (A/60/30 y Corr.1), en que en lo referente a los parámetros de aplicación se señala que los “pagos de las sumas fijas se establecen en el momento de la asignación al lugar de destino y no se efectúan modificaciones mientras dura la prestación, a menos que la Comisión ajuste ese monto”. El asunto se debatió por primera vez durante el 65° período de sesiones de la Comisión, celebrado en Ginebra en el verano de 2007, y en esa ocasión se decidió que se le daría prioridad en el programa de trabajo de la Comisión para 2008. Al examinar nuevamente el asunto, el grupo de trabajo observó que, por la forma en que se había redactado, el texto aprobado por la Asamblea General no parecía permitir que se reflejaran cambios de los niveles de clasificación de la dificultad de los lugares de destino, aunque esa no había sido la intención original.

86. Entre tanto, la mayoría de las organizaciones estaban estructurando sus sistemas de tecnología de la información y de nóminas de sueldos en la hipótesis de que la categoría y la situación familiar de los funcionarios se seguirían modificando como en el pasado. Se observó que reprogramar los sistemas de nóminas de sueldos para ajustarlos a las nuevas disposiciones entrañaría gastos administrativos elevados, aunque sólo un número reducido de funcionarios se vería afectado anualmente. La mayoría de los sistemas de nóminas de sueldos sólo almacenan la situación actual del funcionario (categoría, situación familiar) a los efectos de la remuneración mensual. Para aplicar los cambios del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles con arreglo a la estricta redacción de la decisión de la Comisión y la resolución de la Asamblea General, el sistema tendría que almacenar información sobre la situación en el momento que el funcionario fue asignado al lugar de destino y no tener en cuenta los ascensos, los aumentos dentro de cada categoría ni los cambios de la situación familiar del funcionario durante la asignación. Los sistemas de nóminas de sueldos que se utilizan no pueden procesar dos tipos diferentes de situación personal para un mismo funcionario, es decir, sin familiares a cargo para calcular el sueldo básico y con familiares a cargo para las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles o viceversa. El grupo de trabajo, que se había establecido para que hiciera recomendaciones sobre las revisiones de las sumas y las cuestiones relativas a la aplicación, también había recomendado que las disposiciones que figuran en el anexo II del informe anual de la Comisión correspondiente a 2005 (secc. A.9; secc. B.6 y secc. C.7) se revisaran para que fuera posible seguir reflejando la situación personal de un funcionario, así como los cambios de la clasificación del lugar de destino según su grado de dificultad, en las sumas pagaderas por movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza.

Deliberaciones de la Comisión

87. La Red de Recursos Humanos y representantes de las tres federaciones del personal expresaron la opinión de que, en aras de la lógica interna del sistema de remuneración —que en todos los demás aspectos reflejaba la situación personal del funcionario cada mes cuando se procesaba la nómina de sueldos— sería importante también reflejar esa situación en las sumas pagaderas por movilidad y condiciones de vida difíciles.

88. Tanto la Red de Recursos Humanos como representantes de federaciones del personal pidieron que en el futuro se examinara la posibilidad de aplicar un enfoque flexible en circunstancias excepcionales para relajar la norma de los cinco años que estipula la suspensión de los elementos correspondientes a la movilidad y al no reembolso de los gastos de mudanza cuando se ha cumplido cinco años en el mismo lugar de destino. Las federaciones del personal destacaron el peligro inherente a la introducción de una modificación en la metodología para establecer una prestación antes de que las organizaciones hayan implantado mecanismos para protegerse de las consecuencias no deseadas del nuevo plan. En este caso, si una organización no facilita eficazmente la movilidad, muchos funcionarios llegan a estancarse en sus lugares de destino, sin poder moverse y terminan perdiendo la prestación, lo que está en contradicción con la intención estratégica del plan.

89. En relación con el ajuste de la cuantía, la Comisión convino con la recomendación del grupo de trabajo de que, de los tres factores de ajuste, los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos era el que se mantenía más estable a lo largo del tiempo por lo que debería dársele el mayor peso en el ajuste de las sumas pagaderas, y habiendo observado que los otros dos factores mostraban una clara tendencia al alza, la Comisión coincidió también con la recomendación del grupo de trabajo de redondear la cuantía del más bajo de los tres factores del 4,57% al 5%. Según los niveles de clasificación de 2008, las consecuencias financieras estimadas de un aumento del 5% ascendían a 5.796.100 dólares adicionales por año. Además, se señaló que la recomendación del grupo de trabajo tenía en cuenta que, pese al aumento recomendado del 5%, se generarían economías globales en comparación con lo que habría costado el plan anterior.

90. En la Comisión se debatió si las propias prestaciones o la cuantía de las prestaciones constituían el incentivo previsto en el plan para fomentar la movilidad del personal y se reiteró que el plan debería considerarse una herramienta estratégica para lograr los objetivos de las organizaciones. Después de que se aclararan algunas cuestiones, la Comisión subrayó la necesidad de contar con un conjunto de cláusulas de aplicación más claramente definidas y menos ambiguas.

91. La Comisión deliberó sobre si el plan estaba alcanzando los objetivos para los que se diseñó y determinó varias cuestiones que sería necesario examinar durante el próximo examen de la metodología, que se hará en 2010. La mayoría de los miembros se mostraron satisfechos con la conclusión de que, a la espera de ese examen, el plan era básicamente racional por el momento.

92. Algunos miembros discrepaban de la opinión de que la prestación debiera estar vinculada de alguna manera al sueldo. Consideraban que la prestación debería ser un incentivo para la movilidad geográfica del personal. En su opinión, aumentar la prestación cuando se produjera una subida del sueldo por promoción a las categorías P-4 o D-1 y cuando el funcionario pasara de la tasa para funcionarios sin familiares

a cargo a la tasa para funcionarios con familiares a cargo en la escala de sueldos no supondría ningún incentivo para la movilidad, porque el traslado ya se habría producido. Además, en esta era de modernas computadoras no cabía aceptar el argumento de las organizaciones de que resultaba demasiado difícil y costoso cambiar la programación informática para pagar un importe fijo. Consideraban que las organizaciones no habían aplicado correctamente el sistema, habían realizado pagos no autorizados y ahora estaban pidiendo a la Comisión que recomendara a la Asamblea General una revisión de la decisión anterior para legitimar la práctica vigente. Su postura era que la Asamblea General había actuado con prudencia y de conformidad con las prioridades establecidas de simplicidad administrativa y transparencia al aprobar el plan en enero de 2007, como recomendó la Comisión en su informe correspondiente a 2005 (A/60/30 y Corr.1). Por consiguiente, no se unieron a la mayoría en la recomendación de los cambios.

93. La mayoría de los miembros de la Comisión compartieron la opinión de que la estructura del plan revisado de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, con los cambios propuestos por el grupo de trabajo, era aceptable.

Decisión de la Comisión

94. La Comisión decidió:

a) Recomendar que se aprobara un aumento del 5% en la prestación por condiciones de vida difíciles, en la prestación por movilidad y en la prestación por reembolso de gastos de mudanza, con efecto a partir del 1º de enero de 2009;

b) Pedir a su secretaría que sugiera opciones de factores de ajuste o ponderaciones alternativos para establecer el nivel de futuras cuantías a fin de examinarlas oportunamente antes del examen de la metodología que se prevé realizar en 2010;

c) Recomendar que, con efecto a partir del 1º de enero de 2009, las cuantías de los elementos de movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de gastos de mudanza sigan ajustándose con arreglo a los cambios en la situación personal del funcionario o en la clasificación de la dificultad de las condiciones de vida del lugar de destino, como sucedía en el plan anterior, únicamente en las circunstancias siguientes:

- i) Cuando el funcionario cambia de lugar de destino;
 - ii) Cuando cambia la clasificación de la dificultad de las condiciones de vida del lugar de destino actual de un funcionario;
 - iii) Cuando se ha producido un cambio en la situación familiar de un funcionario de sin familiares a cargo a con familiares a cargo o viceversa;
 - iv) Cuando un funcionario es ascendido de P-3 o categoría equivalente a P-4 o categoría equivalente, y de P-5 o categoría equivalente a D-1 o categoría equivalente;
 - v) Durante períodos de licencia especial o separación;
- d) Tener en cuenta los siguientes factores durante el examen del plan de 2010:
- i) Una evaluación general del plan y su funcionamiento para determinar si continúa cumpliendo su finalidad y su intención;

- ii) Un examen de la eficacia y las repercusiones del plan revisado para la movilidad;
- iii) La justificación del pago de un subsidio por movilidad en lugares de destino de las categorías H y A;
- iv) Un examen de las distancias entre las sumas correspondientes a los distintos grupos de categorías para asegurar que se incentive adecuadamente la movilidad de personal de los niveles superiores, en particular;
- v) Un estudio de la necesidad de revisar el límite máximo de cinco años para el pago de la prestación por movilidad;
- vi) Un nuevo examen de los tres factores de ajuste, sus ponderaciones o posibles factores alternativos.

D. Examen del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas

95. En respuesta al mandato recibido de la Asamblea General de examinar periódicamente la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión pidió a su secretaría que le presentara un informe sobre los últimos adelantos en su 67º período de sesiones (julio de 2008) y que siguiera haciendo un seguimiento del progreso en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas cada dos años (véase A/61/30, párr. 112).

96. Observando con desaliento los progresos insuficientes realizados en relación con la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y en particular su representación claramente insuficiente en los niveles superiores, en su resolución 61/239, la Asamblea General instó a la Comisión a que siguiera formulando recomendaciones sobre las medidas prácticas que habría que adoptar para mejorar la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

97. El informe presentado por la secretaría incluía datos sobre la composición, la contratación, el ascenso, la separación del servicio y la jubilación de funcionarios, desglosados por género y categoría, así como datos sobre su distribución por género y región. El estudio abarcaba el personal de contratación internacional del cuadro orgánico y categorías superiores con un nombramiento de un año o más de duración en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas durante el ciclo de seguimiento comprendido entre el 1º de enero de 2005 y el 31 de diciembre de 2006. Además, en el informe se analizaban las políticas y medidas que tuvieran en cuenta las consideraciones de género aplicadas en los ámbitos de la contratación, el ascenso, la retención (políticas sobre la conciliación de la vida laboral y la vida personal), la conciencia de los problemas de género, incluidas las políticas sobre el acoso, y el seguimiento y la rendición de cuentas, que promovieran un clima laboral propicio para lograr el equilibrio de género en las organizaciones. Asimismo, se ofrecía información actualizada sobre los objetivos establecidos en materia de género, los avances en el logro de esos objetivos, los coordinadores y los grupos de mujeres, basada en los datos recibidos de las organizaciones.

Deliberaciones de la Comisión

98. Se invitó a la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer y a la Asesora Especial interina para cuestiones de género y diversidad del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) a compartir con la Comisión los avances y los problemas actuales para lograr la paridad de género. La Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer expresó su preocupación porque, a pesar de que los órganos legislativos y rectores habían establecido el objetivo de la paridad de género hacía algún tiempo, las organizaciones todavía no habían podido alcanzarlo. En este sentido, informó a la Comisión de que su oficina organizó en 2007 una reunión de un grupo de expertos para tratar los problemas para lograr el equilibrio de género en el sistema de las Naciones Unidas. El grupo, compuesto por expertos de los sectores público y privado, propuso tres medidas que podrían utilizarse como soluciones urgentes, a saber, examinar la eficacia de las políticas existentes, utilizar medidas positivas o medidas especiales durante un período limitado y velar por la rendición de cuentas al más alto nivel. Además, señaló la función crucial de la Comisión para lograr la participación de los jefes ejecutivos de las organizaciones a fin de estudiar los motivos subyacentes que dificultaban el logro de la paridad de género.

99. La Asesora Especial interina para cuestiones de género y diversidad del UNICEF informó a la Comisión de que, en respuesta a la petición de la Junta Ejecutiva del UNICEF, se realizó en 2005 un estudio sobre la paridad de género en el personal directivo del UNICEF en el que se trataron las cuestiones relacionadas con la paridad de género y los métodos para alcanzar el objetivo de la paridad para 2010 en todo el sistema de las Naciones Unidas. Sobre la base de datos estadísticos, entrevistas detalladas y deliberaciones de grupos de discusión, así como en entrevistas de fin de servicio, en el estudio se determinó que las deficiencias en la paridad de género dependían de varios fenómenos complejos y vinculados entre sí, entre los que se contaban la cultura laboral, el estilo de gestión y desigualdades casi inapreciables, como actitudes subconscientes, estereotipos o trato no igualitario, entre otros. En el estudio se sugerían actividades de promoción, asociación y empoderamiento como soluciones para lograr el resultado deseado.

100. La Red de Recursos Humanos señaló que se habían logrado ciertos avances en el logro de la paridad de género en todas las categorías de personal. Sin embargo, reconoció que todavía quedaba mucho camino por recorrer hasta llegar a un equilibrio aceptable, especialmente en los niveles superior y de adopción de decisiones, es decir, en las categorías D-1 y superiores. Los representantes de las tres federaciones de funcionarios, a saber, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, observaron que el progreso logrado hasta la fecha hacia el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas seguía siendo insatisfactorio y expresaron su preocupación sobre el desequilibrio regional en la distribución de las mujeres. El CCISUA propuso medidas prácticas para mejorar la representación de la mujer en las organizaciones, como prestar atención al sistema de prestaciones, el empleo del cónyuge, las cuestiones del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, las dificultades para avanzar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico, el caso de mujeres que abandonan la organización y desean volver y la falta de apoyo a los progenitores sin cónyuge.

101. La Comisión expresó agradecimiento por el documento presentado por su secretaría, en el que se ofrecían datos y análisis muy útiles. Al examinar los datos y la

información, la Comisión expresó su decepción ante el progreso general logrado en la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y, en particular, las insignificantes mejoras alcanzadas en las categorías D-1 y superiores. Sin embargo, varios miembros de la Comisión observaron que se habían logrado ciertos progresos que era preciso reconocer. La Comisión consideró que las organizaciones habían otorgado escasa consideración a las recomendaciones que había planteado en el informe correspondiente a 2006 (A/61/30).

102. Los miembros de la Comisión destacaron la importante función de los coordinadores de cuestiones de género en la difusión y el fomento del equilibrio de género, así como en la formulación de planes y estrategias adecuados al respecto para la contratación, la promoción y la retención de mujeres cualificadas y, por consiguiente, subrayaron que esos coordinadores se deberían nombrar en un nivel superior a fin de que aportaran el liderazgo necesario. Además, la Comisión consideró que las medidas más prácticas para lograr el equilibrio de género serían integrar una perspectiva de género en las políticas de recursos humanos en todas las esferas, como la selección, la contratación, los ascensos, la retención (políticas favorables al equilibrio entre el trabajo y la vida personal), la conciencia sobre cuestiones de género y la supervisión y rendición de cuentas, así como establecer objetivos anuales realistas y factibles en materia de género en las divisiones, los departamentos y las organizaciones.

103. Se expresó preocupación por el elevado número de mujeres que se separaban del servicio en las organizaciones antes de la edad de jubilación, al tiempo que se seguía reduciendo el porcentaje de mujeres contratadas. A este respecto, la Comisión reconoció la necesidad de que las organizaciones hicieran estudios más detallados para evaluar la separación del servicio y determinar los motivos subyacentes a la tendencia de un aumento de la separación de mujeres de las organizaciones, en particular para saber si se debe a las políticas institucionales o a circunstancias personales. En opinión de la Comisión, era importante instituir un proceso obligatorio de entrevista de fin de servicio que sería un valioso instrumento para la retención del personal y ayudaría a detectar y comprender los motivos por los cuales los funcionarios se separan del servicio y, posteriormente, formular y aplicar estrategias eficaces de retención en las organizaciones del régimen común. En este sentido, la Comisión consideró que, como primera medida, su secretaría debería elaborar un cuestionario bien estructurado, en colaboración con las organizaciones y los órganos que representan a los funcionarios.

104. En lo relativo a la distribución de las mujeres por región de origen, los miembros de la Comisión también expresaron preocupación por el desequilibrio existente en la representación de mujeres por regiones. Las mujeres de Europa occidental y América del Norte constituían más de la mitad de la población de mujeres del cuadro orgánico (55,5%), en tanto que la proporción de mujeres del cuadro orgánico procedentes de África, Asia, Europa oriental, América Latina y el Caribe combinadas alcanzaba únicamente el 44,4% (el 0,1% restante eran apátridas o de un Estado no miembro). Sobre este asunto, la Comisión era de la opinión de que debería existir una mayor cooperación de los Estados Miembros, especialmente los de regiones con escasa representación de mujeres, en la difusión de información sobre vacantes y procedimientos de solicitud entre su población femenina, así como en la presentación de candidatas cualificadas de una amplia variedad de profesiones, especialmente para puestos en las categorías superiores y medias.

105. Aunque casi todas las organizaciones habían aplicado varias políticas y medidas que tenían en cuenta las cuestiones de género para mejorar la representación de las mujeres, parecía que no habían logrado los resultados esperados para la paridad debido a la actual desconexión entre las políticas oficiales y su aplicación real. Por tanto, la Comisión reconoció la necesidad de que las organizaciones pusieran mayor empeño en impulsar la aplicación efectiva de las políticas existentes con sistemas de supervisión apropiados. La Comisión también tomó nota de políticas, medidas e instrumentos innovadores introducidos por algunas organizaciones para la contratación, la retención, la rendición de cuentas y la supervisión. Entre las mejores prácticas que se deben compartir con todas las organizaciones se mencionaron específicamente la incorporación de objetivos en materia de género en los pactos sobre el desempeño del personal directivo superior en 2008 por las Naciones Unidas, las entrevistas obligatorias de fin de servicio introducidas por el UNICEF desde 2007, las auditorías en materia de género de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el sistema de puntuación de la perspectiva de género y la diversidad empleado por el PNUD.

106. En general, la Comisión fue de la opinión de que había llegado el momento de concretar planes de acción serios en forma de medidas especiales a corto plazo factibles que tuvieran en consideración la índole específica de cada organización. Algunos miembros de la Comisión se mostraron a favor de establecer un plazo límite, por ejemplo el año 2015, para el objetivo del equilibrio de género en el régimen común, haciéndolo coincidir con el plazo para los objetivos de desarrollo del Milenio, y de introducir medidas radicales para la contratación y el ascenso de mujeres en organizaciones donde estuvieran insuficientemente representadas, así como contratar mujeres de regiones insuficientemente representadas. La Comisión convino en que esas medidas especiales no deberían poner en entredicho la profesionalidad ni las competencias del personal. Por otra parte, consideró que esas medidas especiales debían aplicarse, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 y con el Artículo 8 del Capítulo III de la Carta de las Naciones Unidas, a fin de eliminar obstáculos existentes, como las percepciones, los estereotipos, las actitudes y las culturas institucionales, que impiden atraer, contratar y retener a mujeres cualificadas en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. A este respecto, algunos miembros de la Comisión destacaron la necesidad de igualdad y, por tanto, advirtieron de que el problema del equilibrio de género no debería resolverse introduciendo medidas discriminatorias.

107. La Comisión hizo hincapié en la importancia de las medidas y los órganos de supervisión adecuados para los controles, las auditorías periódicas, la vigilancia y la presentación de informes a fin de acelerar el ritmo de avance de la condición de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas. Por tanto, la Comisión consideraba imprescindible disponer de controles eficaces sobre la rendición de cuentas de los directores de programas en lo relativo a los objetivos en materia de género, especialmente sobre la forma en que tomen y apliquen sus decisiones de contratación, clasificación, ascenso y movilidad. En este sentido, la Comisión resaltó que los directores debían rendir cuentas a la organización acerca del cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en materia de género mediante un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional. Durante las deliberaciones también se hizo hincapié en la necesidad de examinar anualmente los progresos y actualizar los objetivos anuales en materia de género.

108. La Comisión convino en que sería imposible obtener progresos significativos en el objetivo de la paridad de género en un futuro próximo sin el apoyo y el compromiso plenos del personal directivo superior de las organizaciones al más alto nivel. Por consiguiente, la Comisión era de la opinión de que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación debía considerar la posibilidad de incluir la cuestión del equilibrio de género en su programa una vez al año, de manera que los jefes ejecutivos de las organizaciones tuvieran la oportunidad de examinar los progresos alcanzados en la consecución del objetivo de la paridad de género y de intercambiar las mejores prácticas entre las organizaciones. A fin de impulsar las medidas destinadas a lograr el equilibrio de género en el régimen común, la Comisión pidió también a su Presidente que escribiera a los jefes ejecutivos acerca de la situación actual de sus respectivas organizaciones en relación con el equilibrio de género y para señalar a su atención las recomendaciones de la Comisión que figuran en el presente informe destinadas a solucionar el desequilibrio de género en la dotación de personal.

Decisiones de la Comisión

109. La Comisión decidió:

a) Expresar su honda preocupación porque el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores, sigue sin cumplirse, con mejoras insignificantes;

b) Señalar con decepción que muchas organizaciones no han aplicado sus recomendaciones anteriores, presentadas en su informe correspondiente a 2006 (A/61/30 párr. 112) y reiterar esas recomendaciones, entre las que se incluyeron las siguientes:

i) Instar a las organizaciones que aún no lo hayan hecho a designar un coordinador de cuestiones de género de categoría superior para que cumpla una función de liderazgo en la formulación de planes y estrategias adecuados para lograr el equilibrio de género, incluida una fuerza de trabajo receptiva y una planificación de la sucesión de las funcionarias que se jubilan;

ii) Instar a las organizaciones que aún no lo hayan hecho a establecer objetivos anuales realistas en materia de género y a llevar a cabo exámenes anuales para determinar el progreso realizado hacia el logro de esos objetivos;

iii) Alentar a las organizaciones a que responsabilicen a los funcionarios directivos por el logro de los objetivos establecidos en materia de género mediante mecanismos de evaluación anual de la actuación profesional;

iv) Alentar a las organizaciones a que se centren en estrategias para retener a las funcionarias de las categorías intermedias del cuadro orgánico;

c) Instar a las organizaciones a que consideren la posibilidad de otorgar a los órganos de revisión de los procesos de selección y ascenso autoridad para revocar decisiones cuando se haya seleccionado a un hombre cualificado en lugar de a una mujer con las mismas cualificaciones, como medida especial hasta que el objetivo de la paridad de género se cumpla en todos los niveles de la organización;

d) Tomar la iniciativa para instituir entrevistas de fin de servicio obligatorias con un diseño sistemático en todas las organizaciones y, por tanto, pedir a su secretaría que, en colaboración con los representantes de las organizaciones y

los órganos del personal, elabore un cuestionario para las entrevistas de fin de servicio que se utilice en todo el régimen común;

e) Pedir a su secretaría que estudie la viabilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres calificadas que esté a disposición de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

f) Instar a las organizaciones a que exijan la aplicación de las políticas y medidas en vigor para el equilibrio de género;

g) Continuar supervisando cada dos años el progreso en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y pedir a su secretaría que presente un informe al respecto en su 71° período de sesiones (julio de 2010), en el que incluya un informe sobre la aplicación de las recomendaciones que figuran en el presente informe.

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

110. En su 66° período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un documento de la secretaría preparado en respuesta a la solicitud de la Comisión de que se revisara la metodología aplicable a las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo y se elaboraran propuestas para simplificar el sistema y hacerlo más equitativo. En el documento se describían la evolución de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo y los arreglos actuales y se planteaban asuntos para su examen por la Comisión. También se formulaban propuestas para modificar algunos elementos del plan a fin de que el sistema reflejara mejor las tendencias nacionales respecto de la protección social de la infancia.

111. Se propusieron dos opciones para establecer y ajustar la prestación por hijos a cargo:

a) Una tasa uniforme global en dólares de los Estados Unidos correspondiente a la cuantía media de las prestaciones por hijo (pagos estipulados por la legislación combinados con las deducciones impositivas) concedidas en los ocho lugares de destino en que hay sedes, ponderada por el número de funcionarios en esos lugares;

b) El porcentaje medio ponderado del total de las prestaciones por hijo en los ocho lugares de destino en que hay sedes en relación con la remuneración neta de la categoría P-4, escalón VI, en esos lugares.

112. La Secretaría también elaboró un sistema revisado de denominación en moneda local que corregiría las fallas del sistema actual y lo reemplazaría si fuera necesario introducir una protección ante las fluctuaciones cambiarias.

113. Con respecto a las prestaciones por familiar secundario a cargo, la secretaría, teniendo en cuenta que en los 13 últimos años se había mantenido una relación constante entre las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo, propuso que se estableciera una relación porcentual uniforme entre las dos prestaciones.

Deliberaciones de la Comisión

114. Las organizaciones, los representantes del personal y los miembros de la Comisión convinieron, en general, en que la metodología actual, que consistía en seguir únicamente los movimientos porcentuales de las prestaciones por hijo en los ocho lugares de destino en que hay sedes, en lugar de los niveles absolutos de los cambios, no reflejaba debidamente las tendencias fuera de la Organización en cuanto a medidas nacionales de asistencia a la infancia. Además, con arreglo a la metodología actual, los movimientos porcentuales no se podían calcular en situaciones como la producida por la nueva legislación social de Italia, que reintroducía las prestaciones por hijo, que se habían eliminado totalmente cuando se hizo el examen anterior. En consecuencia, eran partidarios de que se cambiara la metodología actual para establecer y ajustar el nivel de las prestaciones por hijos a cargo.

115. Las organizaciones y los representantes del personal, si bien reconocían los aspectos favorables y desfavorables de las dos opciones propuestas, preferían la segunda, es decir, el establecimiento de la prestación por hijos a cargo como porcentaje de la remuneración neta de la categoría P-4, escalón VI como medio de tener en cuenta implícitamente las diferencias del costo de la vida y los tipos de cambio entre Nueva York y otros lugares de destino. También eran partidarios de que se introdujeran arreglos de transición para los funcionarios que se vieran afectados negativamente por el resultado del examen.

116. Si bien la segunda opción tenía cierto apoyo entre los miembros de la Comisión, en su mayoría eran partidarios de la primera, ya que les parecía un método más equitativo y más sencillo. Se observó que la prestación por hijos se había concebido originalmente como una prestación social uniforme y global. Además, se recordó que aunque los sueldos de los funcionarios por lo general estaban protegidos de las fluctuaciones cambiarias y de la inflación, esa protección rara vez se aplicaba a las prestaciones. Por otra parte, la segunda opción introduciría una vinculación directa con los sueldos, vinculación a la que la Asamblea General se oponía habitualmente ya que era una medida que impedía el control del costo de cualquier plan. Esa opción podría también hacer que el nivel de las prestaciones se alejara de los puntos de referencia nacionales efectivos, ya que los ajustes se harían a ritmos diferentes. También podría producir falta de equidad entre diversos lugares de destino, puesto que favorecería a los que tuvieran multiplicadores más altos del ajuste por lugar de destino. La Comisión estimaba también que una cuantía uniforme para el pago de la prestación sería relativamente fácil de comprender para el personal, de administrar para las organizaciones y de vigilar para la Comisión.

117. La Comisión no veía la necesidad de mantener el actual sistema de denominación en moneda local, particularmente porque la cuantía uniforme denominada en dólares de los Estados Unidos se convertiría a moneda local, lo que eliminaría el efecto negativo de las fluctuaciones cambiarias sobre la cuantía de la prestación hasta que se efectuara el examen siguiente.

118. Algunos miembros de la Comisión observaron que, cualquiera que fuera el método que se adoptara, habría que introducir algunas medidas de transición para eliminar gradualmente el sistema actual y proteger a algunos funcionarios de la reducción de las prestaciones que se podría producir en algunos lugares de destino de resultas de la aplicación de un nuevo método. Otros miembros consideraron innecesarias las medidas de transición, cuando las cuantías en cuestión fueran tan reducidas.

Decisiones de la Comisión

119. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de las siguientes decisiones:

a) La prestación por hijos a cargo se debe establecer como una suma uniforme global calculada como el promedio de la cuantía en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones por hijo en los ocho lugares de destino en que hay sedes, ponderado por el número de funcionarios en esos lugares de destino;

b) En el momento de la introducción, la cuantía de la prestación en dólares de los Estados Unidos se convertiría a moneda local mediante la aplicación del tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas y se mantendría sin modificación hasta el siguiente examen bienal;

c) La suma uniforme se volvería a calcular sobre la misma base cada vez que se efectuara un examen en el futuro;

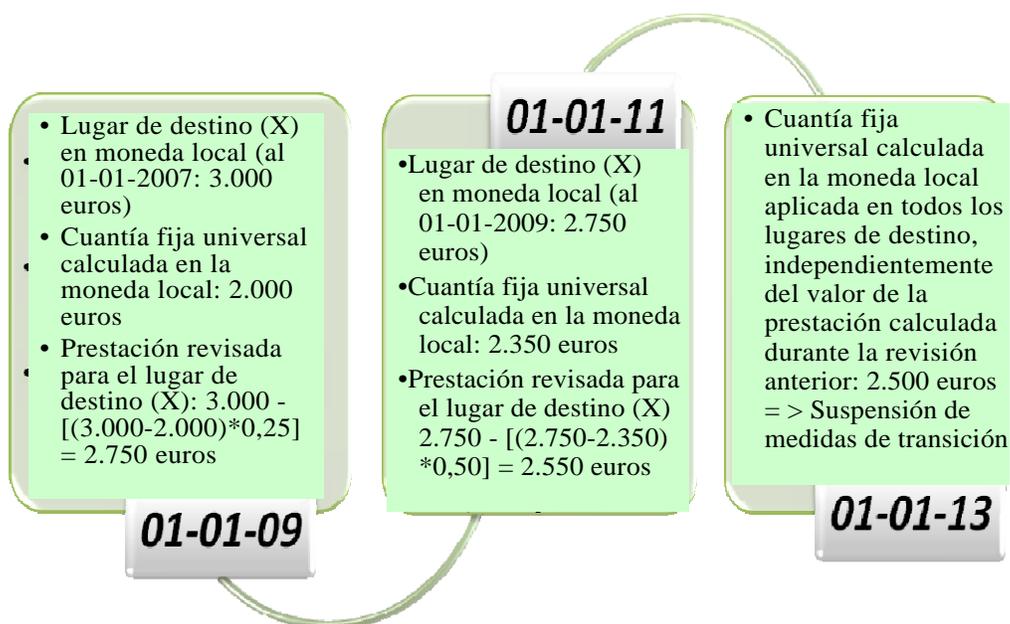
d) La prestación por familiar secundario a cargo se fijaría en un 35% de la prestación propuesta por hijos a cargo;

e) Como medida de transición, en los lugares en que la cuantía uniforme revisada de la prestación fuera inferior a la vigente, la prestación pagadera a los funcionarios que, en el momento de la aplicación, tuvieran derecho a ella sería igual a la cuantía superior reducida en un 25% de la diferencia entre las dos cuantías; si, en el curso del siguiente examen de la prestación, esa cuantía siguiera siendo superior a la nueva cuantía uniforme revisada, se aplicaría una nueva reducción equivalente al 50% de la diferencia. Las medidas de transición entrarán en vigor el 1° de enero de 2009 y dejarán de aplicarse el 1° de enero de 2013.

F. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía

120. De conformidad con la metodología revisada para determinar la cuantía de la prestación por hijos a cargo, aprobada por la Comisión en su 66° período de sesiones (véase párr. 119), se establecería una cuantía fija global en dólares de los Estados Unidos correspondiente a la cuantía media de las prestaciones por hijo (desgravaciones fiscales y pagos estipulados por la legislación social) en los ocho lugares de destino donde hay sedes, ponderada por el número de funcionarios en cada lugar de destino. El nivel de la prestación por familiar secundario a cargo se fijó en un 35% del valor de la prestación por hijos a cargo. En los lugares de destino con monedas fuertes, estas cuantías se convertirían en la moneda local utilizando el tipo de cambio operacional oficial de las Naciones Unidas vigente en el mes de promulgación y no se modificarían hasta el siguiente examen bienal.

121. En forma conjunta con la introducción del nuevo enfoque y a fin de proteger al personal que prestara servicio en los lugares de destino donde las cuantías revisadas serían inferiores a las actuales, la Comisión había acordado recomendar la aplicación de disposiciones de transición. A continuación se ilustra el procedimiento de eliminación gradual de las cuantías actuales durante los dos próximos períodos de revisión.



122. Sobre la base de la información en que se describen los últimos cambios en la legislación impositiva y social relacionada con las prestaciones que percibe un funcionario de categoría P-4, escalón VI, que se habían registrado en todos los lugares de destino donde hay sedes, la Comisión examinó las razones a que obedecían los cambios. Desde la última revisión del valor, las desgravaciones fiscales y los pagos estipulados por la legislación social en relación con los hijos a cargo habían aumentado en la mayoría de los lugares de destino donde hay sedes. Tomando como base esta información más reciente, la prestación revisada por hijos a cargo se calculó en 2.686 dólares, vigente a partir del 1º de enero de 2009. La prestación por familiar secundario a cargo se fijó en un 35% del valor de la prestación por hijos a cargo, es decir, en 940 dólares anuales.

123. Las consecuencias financieras de la introducción del nuevo plan se estimaron en 9 millones de dólares anuales, de los cuales aproximadamente 6 millones guardaban relación con el ajuste de la prestación por hijos a cargo y 3 millones con las disposiciones de transición.

Deliberaciones de la Comisión

124. Preocupaba a la Red de Recursos Humanos el efecto negativo que la introducción de las cuantías revisadas de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo tendría en la moral del personal en algunos lugares de destino. A la vez que se reconoció que estaba previsto que las medidas de transición duraran hasta fines de 2012, se consideró que la administración de esas medidas resultaba complicada y que el personal no las entendería fácilmente. La Red presentó, en consecuencia, una propuesta alternativa de medidas de transición, en la que se disponía que, en los países en que las prestaciones actuales superaran en más de un 10% la cuantía fija revisada, esta última se aplicaría únicamente al personal que en el futuro reuniera los requisitos, mientras que el personal que ya recibiera la prestación seguiría percibiéndola hasta el final del período durante el cual tuviera

derecho a obtenerla o hasta que la cuantía revisada fuera igual o superior al monto anterior. Entre esos países figuraban Alemania, Austria, el Japón, los Países Bajos y Suiza. Se señaló que este procedimiento se había aplicado cuando se habían introducido, para el cuadro de servicios generales, prestaciones revisadas por familiares a cargo de cuantía inferior a las vigentes y que, en aras de la coherencia, la Comisión debería aplicarlo también en el presente caso.

125. La reducción propuesta de las prestaciones en algunos lugares de destino como resultado de la introducción de la nueva metodología también es un motivo de preocupación para la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA), el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV). En este sentido, apoyaban, como mínimo, las medidas de transición alternativas que ha propuesto la Red de Recursos Humanos como medio de introducir en forma gradual el enfoque revisado y proteger los montos de las prestaciones de aquellos funcionarios que ya reunían los requisitos para percibirlos.

126. Si bien observó la diferencia entre los planteamientos referentes al cuadro de servicios generales y al cuadro orgánico en relación con la aplicación de las medidas de transición, la Comisión recalcó que entre ambas categorías existía una clara diferencia en cuanto a las condiciones de empleo. Por consiguiente, no era inadecuado que se les aplicaran regímenes hasta cierto punto diferentes, ya se tratara de disposiciones de transición o de otro tipo de medidas. Además, la Comisión recordó que, en ocasiones anteriores, también había expresado dudas acerca de mantener la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo pagaderas al personal del cuadro de servicios generales.

127. Se presentaron a la Comisión estadísticas relacionadas con la modificación de las prestaciones revisadas por familiares a cargo. Se informó, en particular, de que, efectivamente, la mayoría de los lugares de destino se beneficiarían del aumento de la cuantía de las prestaciones y de que, del total de 193 lugares de destino, sólo en siete habría necesidad de aplicar disposiciones de transición. En esos lugares de destino, la diferencia entre las cuantías vigentes y los montos previstos en las medidas de transición no superaban, en general, la suma de 250 dólares al año, ó 20 dólares al mes. Este dato sugería que las disposiciones de transición propuestas en un principio eran adecuadas. Dos organizaciones con sede en Ginebra, la OMS y la OMPI, no estuvieron de acuerdo con esta evaluación de la Comisión y la informaron de que tenían la intención de pedir a sus órganos rectores que revisaran la cuestión de las disposiciones de transición, que ya habían sido objeto de una decisión, a los que se hace referencia en el párrafo 121 *supra*.

128. La Comisión recordó que, en su 66° período de sesiones, ya había decidido adoptar una nueva metodología, luego de haber realizado un amplio repaso de su historia y evolución y de haber analizado en detalle su funcionamiento y defectos inherentes, así como las posibles soluciones para los problemas detectados. En el mismo período de sesiones, la Comisión también atendió la solicitud de las organizaciones y del personal en el sentido de que se introdujeran medidas de transición para proteger los valores de las prestaciones del personal que ya las estuviera percibiendo, y se había alcanzado un consenso general entre todos los participantes sobre el mecanismo específico aplicable a esas disposiciones. Puesto que la metodología y las medidas de transición ya se habían aprobado en el período

de sesiones anterior, el examen actual debería centrarse principalmente en la revisión de las cuantías de las prestaciones y, en consecuencia, la Comisión no veía ninguna razón para volver a entablar conversaciones sobre la metodología o sobre las medidas de transición en la presente etapa. En este contexto, la Comisión estuvo de acuerdo en recomendar las cuantías revisadas de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo como fueron propuestas por su secretaría.

Decisiones de la Comisión

129. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, a partir del 1° de enero de 2009:

a) La prestación por hijos a cargo debería fijarse en la suma fija global de 2.686 dólares anuales y la prestación por hijos con discapacidad en el doble, es decir, 5.372 dólares anuales;

b) La prestación por familiar secundario a cargo se debería fijar en 940 dólares anuales;

c) En los lugares de destino con monedas fuertes, la cuantía en dólares de los Estados Unidos de la prestación, conforme a lo establecido en los apartados a) y b) *supra*, se convertiría en la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas vigente en la fecha de la promulgación, y no se modificaría hasta la siguiente revisión bienal;

d) Como medida de transición, en los lugares de destino donde, en el momento de la aplicación, el monto revisado de la prestación fija fuera inferior al monto actual, la prestación pagadera al personal que ya cumpliera los requisitos sería igual al monto más alto menos el 25% de la diferencia entre los dos montos. Si en la siguiente revisión de la cuantía de la prestación este monto de transición siguiera siendo superior al fijado para su entrada en vigor el 1° de enero de 2011, se aplicaría una nueva reducción equivalente al 50% de la diferencia entre los montos de transición fijados para el 1° de enero de 2009 y el monto de la prestación fijado para el 1° de enero de 2011. Estas medidas de transición se suprimirían por completo a partir del 1° de enero de 2013;

e) Todos los pagos directos que un gobierno hiciera a un funcionario en concepto de familiares a cargo se deducirían de las prestaciones por familiares a cargo.

G. Asuntos de ajustes por lugar de destino

1. Informe sobre el 30° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

130. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la CAPI 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 30° período de sesiones.

131. En su 65° período de sesiones, la Comisión había pedido al Comité que hiciera varios estudios metodológicos relativos a la serie de 2010 de estudios entre ciudades, entre ellos algunos sobre la simplificación de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino mediante una reducción del número de partidas básicas

y el uso de técnicas de regresión hedónica para las computadoras portátiles, y sobre una metodología de medición del costo de la vida que empleara comparaciones en tiempo real con Nueva York, base del sistema de ajustes por lugar de destino. El Comité examinó también los resultados de un estudio de los gastos fuera del lugar de destino, realizado por la secretaría, destinado a prever la posible revisión de la lista de países que se emplea para calcular el índice de gastos fuera del lugar de destino, así como una evaluación de la medida en que puede utilizarse la Internet como fuente de datos de precios en los estudios sobre el costo de la vida.

132. A solicitud de la Comisión, el Comité estudió también dos cuestiones que no estaban directamente relacionadas con el sistema de ajustes por lugar de destino, por lo que quedaban fuera del alcance habitual de la labor del Comité: una plantilla propuesta para aumentar la transparencia y facilidad de lectura del informe bienal relativo al estudio del proveedor externo de datos sobre las diferencias del costo de la vida entre Washington D.C., y Nueva York, y un modelo elaborado por la secretaría para estimar las consecuencias financieras de la introducción de posibles cambios en el subsidio de educación. Por último, el Comité examinó dos cuestiones que no figuraban en el programa del 30º período de sesiones pero que revestían importancia para los preparativos de la siguiente serie de estudios: los estudios sobre la vivienda de mitad de período que haría la secretaría en 2008 en los lugares de destino en que había sedes a fin de actualizar los montos designados como umbrales para acceder a los subsidios de alquiler en esos lugares de destino; y la posible revisión de la lista vigente de productos orgánicos/biológicos cuyos precios habrían de tenerse en cuenta en los estudios sobre el costo de la vida.

Deliberaciones de la Comisión

133. Los representantes de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación/Red de Recursos Humanos tomaron nota cuidadosamente de la información que figuraba en el informe y expresaron su reconocimiento a los miembros del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y a la secretaría de la Comisión por su labor. Como en el período de sesiones habían participado plenamente 10 organizaciones, la Red estaba perfectamente consciente de las propuestas del informe y sus representantes coincidían con el Comité en sus conclusiones y recomendaciones. Además, consideraban que la realización de los estudios sobre el costo de la vida era una responsabilidad conjunta de la secretaría de la Comisión y de los administradores de recursos humanos de las organizaciones; reconocían, además, la necesidad de informar mejor al personal de los objetivos de los estudios a fin de aumentar su participación en ellos. A este respecto, pidieron a la secretaría de la CAPI que proporcionara a los administradores de recursos humanos instrumentos e instrucciones más fáciles de usar y comprender para dar a conocer al personal general la importancia de su participación en el resultado de los estudios sobre el costo de la vida.

134. Los participantes expresaron su apoyo a las iniciativas que seguía llevando adelante la secretaría para reducir el número de partidas básicas de la estructura del índice, señalando que coincidían con la tendencia observada en organizaciones análogas y que no sólo se traducirían en tasas más altas de respuesta a los estudios sobre el costo de la vida, sino que además contribuirían a mejorar la calidad de los resultados de todo el proceso. Por otra parte, los participantes convinieron en que una aplicación global de las técnicas de regresión hedónica no era practicable en el

contexto de los cálculos del índice de ajustes por lugar de destino y que la metodología que se proponía, basada en comparaciones en tiempo real con Nueva York, era preferible para hacer frente al problema permanente de la falta de comparabilidad de los productos electrónicos y otros productos de tecnología avanzada cuya calidad y precio fluctuaban rápidamente con el tiempo, pese a todos los méritos relativos del enfoque descrito en el informe. Elogiaron los resultados del estudio sobre los gastos fuera del lugar de destino llevado a cabo por la secretaría, gracias al cual se había preparado una nueva lista de 26 países para calcular el índice de gastos fuera del lugar de destino, así como un nuevo método de cálculo basado en el uso de coeficientes de ponderación en los estudios. Por último, expresaron pleno apoyo a la recomendación del Comité de que se aumentara el uso de la Internet como fuente de datos de precios en los países del grupo I, sobre la base de los resultados del estudio sobre las compras por Internet llevado a cabo por la secretaría conjuntamente con el estudio sobre los gastos fuera del lugar de destino antes mencionado.

135. En lo relativo al informe bienal relativo al estudio del proveedor de datos externo sobre las diferencias del costo de la vida entre Washington D.C., y Nueva York, los participantes refrendaron las recomendaciones del Comité relativas a la nueva plantilla propuesta para el informe. Los participantes también se manifestaron a favor del modelo propuesto para estimar las consecuencias financieras de la introducción de posibles cambios en el subsidio de educación. Por último, los participantes expresaron apoyo a los planes de la secretaría de realizar estudios sobre la vivienda en los lugares de destino en que hay sedes a fin de actualizar los umbrales de los subsidios de alquiler, y también al plan de reunir datos sobre los precios de diversos productos orgánicos/biológicos, ampliando la lista de manera de incluir todos esos productos en la categoría de alimentos y bebidas.

Decisión de la Comisión

136. La Comisión decidió:

- a) Hacer suyas las recomendaciones del Comité Asesor respecto de las simplificaciones propuestas para la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, en virtud de las cuales se reduciría de 104 a 84 el número de partidas básicas;
- b) Hacer suya la recomendación del Comité Asesor de que, en la serie de estudios de 2010, la Secretaría no utilizara técnicas de regresión hedónica para ajustar los precios de los productos electrónicos y otros productos de tecnología avanzada, si bien debería mantenerse al tanto de las novedades sobre el particular;
- c) Autorizar a la secretaría de la CAPI a que aplicara la nueva metodología de medición del costo de la vida sobre la base de comparaciones en tiempo real con Nueva York en lo que a los productos afectados se refiriese, todo ello a partir de la serie de estudios sobre el costo de la vida de 2010;
- d) Hacer suyas las recomendaciones del Comité Asesor de que se aumentara el uso de la Internet como fuente de datos de precios en los lugares de destino del grupo I, donde los puntos de venta contasen con sitios web, y pedir a la secretaría que siguiera investigando el uso de la Internet como fuente de datos de precios;
- e) Hacer suyas las recomendaciones del Comité Asesor respecto de la metodología propuesta para calcular el índice de gastos fuera del lugar de destino

sobre la base de una nueva lista de 26 países y sobre el uso de coeficientes de ponderación en los estudios, así como sobre el procedimiento propuesto de revisar periódicamente los coeficientes de ponderación utilizados en los estudios y la lista de países;

f) Hacer suya la plantilla revisada del informe bienal del proveedor de datos sobre el estudio de la diferencia del costo de la vida entre Washington D.C., y Nueva York, y pedir al Comité que, en su siguiente período de sesiones, examinara la estructura del informe correspondiente a 2008;

g) Aprobar la recomendación del Comité Asesor de que se usaran los modelos de estimación de gastos elaborados por la secretaría para estimar las consecuencias financieras de la introducción de posibles cambios en el subsidio de educación;

h) Autorizar a la secretaría a que en 2008 realizara los estudios propuestos sobre la vivienda en los lugares de destino en que hay sedes, a fin de actualizar los umbrales del subsidio de alquiler en esos lugares de destino;

i) Hacer suyas las recomendaciones de la Comisión Consultiva de que la secretaría ampliara la lista de productos orgánicos/biológicos cuyos precios deberían ser tenidos en cuenta en la siguiente serie de estudios a fin de incluir en ella todos los alimentos y bebidas.

Capítulo V

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

A. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalencias en Ginebra

137. En febrero de 2008, la Comisión ultimó y aprobó por correspondencia los resultados de un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalencias en Ginebra en el que se tomaba marzo de 2007 como mes de referencia.

138. El punto más alto de la escala de sueldos revisada para el cuadro de servicios generales, correspondiente a la categoría G-7, escalón 12, se superponía con la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico en Ginebra (117.940 francos suizos, equivalentes a 96.672 dólares al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en marzo de 2007, de 1,22 francos suizos por dólar de los Estados Unidos) en la categoría P-3, escalón VII (tasa para funcionarios sin familiares a cargo). Esta superposición había disminuido desde el anterior estudio, que se había llevado a cabo en Ginebra en 2002 (P-4, escalón I).

139. En vista de que la escala de sueldos recomendada era un 1,81% inferior a la escala actual, no se prevé que su aplicación tenga consecuencias financieras. Se estima que las consecuencias relacionadas con la revisión de los montos de las prestaciones por familiares a cargo ascenderán a 460.000 francos suizos, o aproximadamente 380.000 dólares, por año.

140. De conformidad con la anterior decisión de la Comisión, el porcentaje resultante del estudio del personal del cuadro de servicios generales también se aplicaría al ajuste de la escala de sueldos del otro cuadro de contratación local en Ginebra: el de los profesores de idiomas. En el anexo V del presente informe se reproducen las escalas de sueldos correspondientes al personal del cuadro de servicios generales y al cuadro de profesores de idiomas, así como las cuantías revisadas de las prestaciones por familiares a cargo que se recomendaron a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Ginebra a la fecha de su promulgación.

B. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalencias en Viena

141. De conformidad con la metodología aprobada, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo de los funcionarios del cuadro de servicios generales prevalencias en Viena, utilizando noviembre de 2007 como mes de referencia. La escala de sueldos resultante del estudio y que se recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Viena a la fecha de su promulgación se reproduce en el anexo VI del presente informe.

142. Como se puede apreciar en la escala de sueldos recomendada, el sueldo neto anual en el punto más alto de la escala, G-7, escalón 12, es de 66.174 euros, o 95.352 dólares, al tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas de noviembre de 2007, que es de 1,44 dólares por euro. Ese monto se encuentra entre los escalones V y VI de la categoría P-3 de la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar

de destino) de los funcionarios del cuadro orgánico sin familiares a cargo. La Comisión señaló que esa superposición había aumentado desde la realización del estudio anterior en Viena, en 2002, en que el punto más alto se encontraba entre los escalones II y III de la categoría P-3.

143. Además de la nueva escala de sueldos, la Comisión recomendó que, a partir de la fecha de su promulgación, se determinaran montos revisados para las prestaciones por familiares a cargo teniendo en cuenta las desgravaciones impositivas, los pagos requeridos por la ley y los pagos hechos por determinados empleadores incluidos en el estudio.

144. Como la escala de sueldos recomendada es inferior en un 1,57% a la escala actual, no se prevé que su aplicación tenga consecuencias financieras. Se estima que las consecuencias relacionadas con la revisión de los montos de las prestaciones por familiares a cargo ascenderán a 90.270 euros, o aproximadamente 129.990 dólares, por año.

C. Examen de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalientes en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay

145. En el artículo 12 del estatuto de la Comisión se dispone que "... la Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local". Para llevar a cabo esa función, la Comisión ha establecido dos metodologías, una para los estudios de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes y otra para los estudios correspondientes a los lugares en los que no hay sedes. Para garantizar la eficacia y la eficiencia de esas metodologías, la Comisión ha procedido a su examen en función de la experiencia acumulada y las enseñanzas extraídas al término de cada serie de estudios de las sedes.

146. Al concluir la sexta serie de estudios de los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión decidió crear un grupo de trabajo para examinar las metodologías correspondientes a los estudios de los sueldos del cuadro de servicio generales en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay. El grupo de trabajo estará integrado por cuatro miembros de la Comisión, representantes de seis organizaciones, dos representantes de cada una de las tres asociaciones del personal y representantes de las secretarías de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y de la propia Comisión.

147. El grupo de trabajo se encargará de lo siguiente:

- a) Analizar y estudiar los problemas encontrados durante la sexta serie de estudios y proponer soluciones al respecto;
- b) En función de las dificultades surgidas en relación con la participación de empleadores del sector privado durante la fase de reunión de datos, examinar la manera de obtener los datos necesarios, incluida la posibilidad de obtenerlos comprándolos a fuentes externas;

c) Seguir examinando las necesidades relativas a una representación adecuada de la administración pública nacional;

d) Examinar la aplicación de las dos metodologías para garantizar la conformidad de la metodología elegida con las condiciones del mercado de trabajo local y la igualdad de trato para los funcionarios que ocupan puestos similares;

e) Revisar en consecuencia el texto de las dos metodologías.

148. El grupo de trabajo también presentará sus propuestas iniciales a la Comisión en su 68º período de sesiones, que se celebrará en primavera de 2009, tras lo cual se procederá durante el 69º período de sesiones, previsto para el verano de 2009, al examen de las metodologías revisadas finales.

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

A. Eficacia e impacto de las medidas de contratación y retención de personal en lugares de destino difíciles

149. En la sección I.E de su resolución 61/239, la Asamblea General pidió a la Comisión que examinara la eficacia y el impacto de las medidas destinadas a promover la contratación y la retención de personal, especialmente en lugares de destino difíciles. En su 66° período de sesiones, la Comisión examinó un informe provisional. En su 67° período de sesiones, examinó datos adicionales provenientes de un cuestionario de seguimiento presentado a 26 organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, de las cuales respondieron 23.

150. En los informes preparados por la Comisión se examinaron el nivel de contratación y los problemas relacionados con la retención en las organizaciones que respondieron, con miras a evaluar la eficacia de las medidas adoptadas. En el análisis se incluyeron las tasas de movimiento del personal en lugares de destino sobre el terreno y lugares en que hay sedes y se examinaron los datos, desglosados por categoría y por género. Se concluyó con un análisis de las cuestiones externas e internas que afectan la contratación y la retención en el régimen común de las Naciones Unidas. El análisis se basó en los datos proporcionados por las organizaciones mismas y, de esa manera, se reflejaron sus perspectivas.

151. A fin de recabar la perspectiva del personal, se realizó una encuesta de personal a nivel mundial, abierta a todos los funcionarios, de todas las categorías y en todos los lugares de destino. En su 67° período de sesiones, la Comisión recibió los resultados de la encuesta, que incluían datos obtenidos de unas 15.000 respuestas, como se observa en el cuadro 1 del anexo VII del presente informe.

152. Aunque en el mercado mundial los empleadores están experimentando más problemas de contratación, una gran proporción de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que participaron en la encuesta informaron de que no tenían problemas generales de contratación en lo que respecta al llenado de vacantes. Cuando esos problemas se presentaban, las principales razones mencionadas eran la falta de los conocimientos especializados necesarios, seguido de expectativas de un mayor sueldo e insuficiente experiencia laboral de los candidatos. Esos problemas eran aparentemente específicos de ciertos grupos ocupacionales, especialmente los funcionarios técnicos y altamente especializados.

153. La tasa de movimiento de personal de que se informó, 7,5% en los lugares de destino en que hay sedes y 7,4% sobre el terreno, según se calculó para los años 2002 a 2006, fue comparativamente baja en relación con la media mundial de 20% en los sectores público y privado en todo el mundo. La tasa de movimiento voluntario del personal registrada fue de un 2,1% en la Sede y un 2,8% sobre el terreno. En los lugares de destino en que hay sedes, la causa más comúnmente citada de movimiento voluntario de personal fue la falta de oportunidades respecto de las perspectivas de carrera, junto con las escasas oportunidades de formación y las tensiones relacionadas con el trabajo. Otras de las razones eran la falta de empleos adecuados para los cónyuges y la inexistencia de políticas adecuadas sobre el equilibrio entre la vida y el trabajo. En los lugares de destino sobre el terreno la perspectiva era algo diferente: en esos lugares, las organizaciones consideraban que

las razones más pertinentes para que los funcionarios dejaran sus puestos eran la falta de instalaciones educativas para los hijos y la insuficiencia de los servicios médicos. Otras de las razones mencionadas eran la falta de empleos adecuados para los cónyuges y las condiciones de vida difíciles en el lugar de destino. En el cuadro 2 del anexo VII del presente informe se presentan datos sobre las tasas de vacantes y sobre las tasas de movimiento de personal y separación del servicio.

154. Tres de las 20 organizaciones informaron de que experimentaban problemas de retención. Otras tres dijeron que sólo los experimentaban en algunas esferas especializadas, mientras que el resto de las organizaciones manifestó que la retención no les planteaba problemas importantes.

155. La encuesta del personal a nivel mundial reveló que existía un alto grado de acuerdo entre las perspectivas de las organizaciones y de los funcionarios respecto de qué medidas eran eficaces para atraer y mantener personal, pero también demostraron que, a pesar de las tasas de retención relativamente altas, aproximadamente el 40% de los funcionarios que respondieron manifestaron que estaban considerando seriamente la posibilidad de dejar el sistema de las Naciones Unidas, o que quizás lo harían.

Deliberaciones de la Comisión

156. La Comisión acogió complacida el informe, que en su opinión incluía una gran cantidad de información útil. Observó con interés que los resultados de la encuesta indicaban que una inversión cada vez mayor en capacitación y aprendizaje era la iniciativa que con más frecuencia las organizaciones consideraban que podría tener repercusiones positivas para superar las dificultades de contratación y retención (8 de las 13 organizaciones que respondieron). Otras iniciativas con repercusiones positivas para el desempeño de las organizaciones son: más oportunidades de perspectivas de carrera, aumento de la diversidad de la fuerza de trabajo, incluido el equilibrio de género y geográfico, y mejoramiento de las condiciones de servicio.

157. Sobre la base de los datos que tuvo ante sí, la Comisión observó que, si bien aparentemente las organizaciones de las Naciones Unidas no tienen problemas importantes de contratación y retención, sí existirían problemas en ciertos grupos ocupacionales y esferas de especialización. Además, en casi un 25% de los casos quizás haya también problemas respecto de la calidad de los funcionarios contratados. Los resultados de la encuesta de personal indican que, si bien las tasas de retención son altas, no todos los funcionarios están tan motivados como debieran, aunque más del 50% de quienes respondieron indicaron que esperaban hacer carrera en el sistema de las Naciones Unidas. Por cierto, hay indicios de que las altas tasas de retención se deben más a factores intangibles, como la convicción en la misión y el mandato de la Organización, que a factores más tangibles como las estructuras internas de gestión, los sistemas de reconocimiento de la actuación profesional, la percepción de que las políticas son equitativas o las cuestiones relacionadas con la remuneración. Las previsiones sobre la oferta y la composición futuras del mercado laboral mundial indican que quizás la situación general pueda empeorar y que se agravará la cuestión específica de los funcionarios especializados. En consecuencia, sería prudente que las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas empezaran a adoptar medidas estratégicas a fin de mitigar esas tendencias, además de abordar los problemas inmediatos.

158. Los miembros de la Comisión indicaron también que se necesitará más tiempo para evaluar cabalmente la gran variedad de datos obtenidos y que, entre tanto, sería prudente actuar con cierta cautela antes de extraer conclusiones definitivas del análisis inicial. En consecuencia, la Comisión prevé seguir examinando qué medidas de seguimiento desearía adoptar. También desea agradecer a las organizaciones y a las federaciones del personal su apoyo y cooperación en la realización de la encuesta del personal y atribuyó la alta tasa de respuesta a la naturaleza conjunta de esa empresa.

159. La Red de Recursos Humanos y los representantes de las federaciones del personal hicieron referencia a la necesidad de una mayor inversión en formación del personal a fin de aumentar la motivación y la eficacia. La Red señaló que, a pesar de las tasas de retención aparentemente altas, en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas habría un gran número de jubilaciones obligatorias en los próximos años, lo que subrayaba la necesidad de que se prepararan estrategias de planificación de la sucesión en los puestos, y que la cuestión se había incluido en su programa de trabajo para 2008-2009.

160. Respecto de la cuestión concreta de la contratación y la retención en los lugares de destino difíciles, la Comisión examinó las respuestas de la encuesta del personal dimanadas de funcionarios de contratación internacional que prestaban servicios en lugares de destino clasificados en las categorías C, D y E. Las razones que los funcionarios habían indicado como motivos para permanecer en el servicio (factores de retención) y las que los podrían motivar a abandonarlo (factores de alejamiento) se diagramaron en una serie de matrices con arreglo a su importancia relativa y al grado de satisfacción que los funcionarios habían expresado respecto de cada factor. Las matrices figuran en el anexo VII del presente informe. Ese análisis se realizó respecto de los funcionarios cuyos familiares a cargo viven con ellos en el lugar de destino y de los funcionarios cuyos familiares a cargo no viven con ellos, así como en relación con los funcionarios del cuadro orgánico (categoría P) y con el personal directivo superior (categoría D) de contratación internacional. Los altos factores de retención y los altos factores de alejamiento eran sorprendentemente uniformes en todas las matrices. En el anexo VII también figuran gráficos de barras en los que se consignan, desglosados por género, los motivos por los que los funcionarios se incorporan en el servicio en un lugar de destino difícil (categorías C, D y E), permanecen en él o lo abandonan.

161. La Comisión observó que en el régimen común aparentemente no había problemas graves de contratación respecto del llenado de vacantes, pero le preocupaba que en prácticamente una cuarta parte de los casos de contratación se había informado de problemas para atraer funcionarios con la experiencia y los conocimientos necesarios, lo que planteaba un problema de calidad más que de cantidad. La Comisión señaló la uniformidad de las respuestas de los funcionarios al determinar los factores a los que daban gran importancia pero una baja tasa de satisfacción y señaló que ello estaba relacionado con las perspectivas de carrera, las oportunidades de formación profesional, las tensiones relacionadas con el trabajo y las cuestiones que afectan el equilibrio entre la vida y el trabajo (incluido el empleo de los cónyuges). Por otra parte, los altos factores de retención eran igualmente similares: convicción en las metas y los objetivos de la Organización, la oportunidad de prestar servicios a una buena causa y las buenas relaciones con los colegas.

162. La experiencia personal de los miembros de la Comisión en las visitas a lugares de destino sobre el terreno, así como los informes presentados individualmente por las organizaciones, demuestran claramente que, a pesar de esas conclusiones generales, hay algunos lugares de destino difíciles, incluidas misiones de las Naciones Unidas, en donde se plantean problemas importantes para atraer y mantener funcionarios y que esos lugares de destino se caracterizan por las altas tasas de vacantes y las altas tasas de movimiento de personal. Previamente la Comisión había formulado recomendaciones para ayudar a abordar algunos de esos problemas en cuanto se relacionan con la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias y los arreglos contractuales.

Decisión de la Comisión

163. La Comisión pidió a su secretaría que siguiera encargándose de la preparación de nuevos análisis y del desglose de los datos que se utilizarían en la labor ulterior de la Comisión.

164. La Comisión decidió además recomendar a la Asamblea General que tomara nota de las conclusiones de la Comisión y, en particular, de las matrices de intervención que figuran en el anexo VII del presente informe, con miras a alentar a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a que elaborasen estrategias vinculadas con los factores relativos a la contratación y la retención.

B. Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional

165. La CAPI estableció la prestación por condiciones de vida peligrosas (o medidas excepcionales por condiciones de vida peligrosas) en 1984. La prestación por condiciones de vida peligrosas es un pago especial que se establece para el personal que debe trabajar en condiciones peligrosas, que la Comisión define (véase A/60/30 y Corr.1, párr. 108 y anexo III) de la forma siguiente:

a) Lugares de destino donde existan condiciones muy peligrosas, como guerras u hostilidades abiertas, y de los que se ha evacuado a los familiares y al personal no imprescindible;

b) Lugares de destino en los que no se han realizado evacuaciones pero en los que el personal se ve obligado a trabajar en condiciones peligrosas, como guerras en lugares donde existen hostilidades abiertas, incluidas las situaciones en que el personal debe trabajar en misiones transfronterizas en zonas peligrosas;

c) Situaciones médicas funcionales que exponen directamente al personal a enfermedades mortales, como el síndrome respiratorio agudo y grave (SARS) y el virus de Ébola, en el desempeño de sus funciones.

166. Con arreglo a la decisión adoptada por la Comisión en 2005 (A/60/30 y Corr.1, párr. 147), de la que la Asamblea General tomó nota posteriormente en su resolución 61/239, la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional se estableció en 1.300 dólares mensuales a partir del 1º de enero de 2007. Además, la Comisión decidió asimismo en 2005 que la prestación por condiciones de vida peligrosas se examinara con arreglo al mismo ciclo de tres años y simultáneamente con el examen de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y componente sustitutivo del pago de los

gastos de mudanza y aplicando los mismos indicadores utilizados para actualizar esas prestaciones. Se trata de los siguientes indicadores:

- a) El movimiento medio del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino del sistema de las Naciones Unidas en que hay sedes;
- b) El movimiento del índice de gastos fuera del lugar de destino utilizado para el ajuste por lugar de destino, sobre la base de los factores de inflación de 21 países;
- c) El movimiento de la escala de sueldos básicos/mínimos.

167. En el informe presentado a la Comisión por su secretaría figuraba una propuesta para incrementar en un 5% la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional con efecto a partir del 1° de enero de 2009, con lo cual la suma pasaría de los 1.300 dólares a los 1.365 dólares mensuales.

168. Las consecuencias financieras del incremento en un 5% de la actual cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional asignado a lugares de destino peligrosos (de 1.300 dólares a 1.365 dólares mensuales) se estimaron para 2009 en 1,2 millones de dólares, sobre la base de los datos sobre el personal disponibles al 31 de diciembre de 2006 y suponiendo que la lista de países y lugares de destino en los que se ha aprobado el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas desde el 1° de junio al 31 de agosto de 2008 no sufrirá variaciones a lo largo de 2009. En esta estimación no se incluían los pagos efectuados a los funcionarios que estuvieran de viaje.

Deliberaciones de la Comisión

169. La Red de Recursos Humanos y los representantes de tres federaciones de personal agradecieron sumamente la propuesta de la secretaría de incrementar la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional en un 5% con respecto a la actual cuantía.

170. Después de examinar el movimiento de los tres indicadores, la Comisión aprobó la propuesta de aumentar a partir del 1° de enero de 2009 la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional en un 5% con respecto a la actual cuantía (es decir, de 1.300 dólares a 1.365 dólares mensuales).

171. Los miembros de la Comisión se ocuparon a continuación de la recomendación formulada por el Grupo Independiente sobre la seguridad del personal y los locales de las Naciones Unidas en todo el mundo en el sentido de que, aparentemente, no todas las organizaciones aplicaban de forma uniforme el sistema de prestaciones por condiciones de vida peligrosas. La secretaría informó a la Comisión de que, al tratarse de una cuestión relativa a la aplicación, se había remitido a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación/Red de Recursos Humanos, que se comprometió a incluir el tema en su programa de trabajo. No obstante, las investigaciones iniciales habían demostrado que las prestaciones por condiciones de vida peligrosas se pagaban efectivamente de forma uniforme, si bien puede que el problema derivara de las definiciones de cada

organización del tipo de empleado que se designaba como funcionario y que, como tal, tenía derecho a percibir la prestación.

Decisión de la Comisión

172. La Comisión decidió conceder un aumento del 5% en la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional y, en consecuencia, fijar dicho monto en 1.365 dólares mensuales a partir del 1° de enero de 2009.

173. La Comisión decidió pedir a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación/Red de Recursos Humanos que presentara un informe sobre los resultados de su examen de la armonización de la prestación por condiciones de vida peligrosas.

Capítulo VII

Otros asuntos

A. Informe sobre la marcha de los trabajos relativos a la red directiva superior

174. La creación de una red directiva superior para las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ha formado parte durante varios años del programa de trabajo de la Comisión. En 2003, la Comisión señaló que las actividades de desarrollo se estaban llevando a cabo bajo los auspicios de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y pidió a las organizaciones del régimen común que la informaran de los avances logrados, en su caso. En 2006, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación/Red de Recursos Humanos le presentó información actualizada, con particular hincapié en el concepto, los procedimientos y los planes estratégicos para su desarrollo a más largo plazo.

175. En su resolución 61/239, la Asamblea General pidió a la Comisión que siguiera supervisando el proyecto, e hizo suya la decisión de la Comisión de solicitar que la Red de Recursos Humanos y la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación presentaran actualizaciones similares a intervalos periódicos.

176. Durante el 67º período de sesiones de la Comisión, el portavoz de la Red de Recursos Humanos presentó a la Comisión un informe oral actualizado sobre la creación de la red directiva superior. Habían sido escasos los progresos realizados en relación con el establecimiento de la Red, ya que ello dependía de que los Estados Miembros proporcionaran los fondos y recursos necesarios.

177. Se habían registrado, no obstante, algunas novedades en lo relativo al primer programa de capacitación del personal directivo superior, que había sido solicitado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y preparado por la Escuela de Dirección de Rotterdam en nombre de un consorcio de ocho universidades y facultades de ciencias empresariales. Habían asistido en total 47 participantes de 30 organizaciones. Un grupo directivo había llevado a cabo una evaluación amplia y comunicaría sus resultados al Comité de Alto Nivel en septiembre de 2008.

178. El grupo directivo confirmó que era necesario contar con un programa de capacitación del personal directivo de carácter interinstitucional y a nivel de todo el sistema, programa que, no obstante, tendría que diseñarse de nuevo para centrarlo en la conducción del cambio y en las seis competencias definidas en las Naciones Unidas en materia de liderazgo. La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas se encargaría de rediseñarlo, y un grupo directivo supervisaría la ejecución del programa revisado. Por último, sería necesario reducir su costo.

Deliberaciones de la Comisión

179. La Comisión reiteró su opinión sobre la importancia de un programa de capacitación del personal directivo a nivel de todo el sistema, y preguntó por qué el programa piloto sólo se había realizado una sola vez en lugar de someterlo a prueba con una variedad más amplia de participantes. La Red de Recursos Humanos

respondió que se llegó a la conclusión de que las reservas expresadas por el primer grupo de participantes habían sido lo suficientemente sólidas como para justificar que el programa se volviera a diseñar antes de que se invirtieran mayores recursos en su ejecución.

180. La FICSA y el CCISUA felicitaron a las organizaciones por sus iniciativas encaminadas a mejorar la capacidad directiva y expresaron la esperanza de que las relaciones laborales formaran parte de la capacitación del personal directivo superior.

Decisión de la Comisión

181. La Comisión decidió mantener la cuestión en examen, y pidió a la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación/Red de Recursos Humanos que siguiera manteniéndola informada periódicamente de lo que aconteciera al respecto.

B. Apreciación de las monedas nacionales y sus efectos en la remuneración del personal de las Naciones Unidas asignado a lugares de destino del grupo II

182. La Comisión examinó un informe en que se presentaban los resultados de un análisis efectuado por la secretaría de los efectos que tenía la devaluación continuada del dólar de los Estados Unidos en la remuneración global de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas que prestaban servicios en lugares de destino sobre el terreno. La secretaría de la Comisión había efectuado ese análisis en respuesta a varias quejas recibidas de lugares de destino sobre el terreno en los que en el pasado reciente la moneda local se había venido apreciando constantemente respecto del dólar de los Estados Unidos. En las quejas se ponía de relieve la importante pérdida de poder adquisitivo de tres componentes de la remuneración global denominados en dólares de los Estados Unidos, a saber, el ajuste por lugar de destino, el subsidio de educación y las prestaciones del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

183. Con respecto al ajuste por lugar de destino, se proponían tres posibles medidas correctivas, todas las cuales entrañaban diversas modificaciones de las normas que rigen la clasificación del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino sobre el terreno. Se presentaron ejemplos numéricos para ilustrar las diferencias relativas de la paga líquida neta de un funcionario medio que se producirían como consecuencia de la aplicación de las diversas modificaciones propuestas. Los resultados demostraban que las modificaciones propuestas de la reglamentación financiera serían provechosas para los lugares de destino sobre el terreno en que se habría producido una apreciación mantenida de la moneda nacional respecto del dólar de los Estados Unidos. En cambio, en lugares de destino con monedas nacionales más débiles, los ingresos de los funcionarios se reducirían, y en márgenes más importantes. La secretaría presentó también las consecuencias financieras de las modificaciones propuestas, que indicaron, por ejemplo, que el costo adicional que entrañaría para todo el régimen común de las Naciones Unidas la introducción de ajustes más frecuentes de los multiplicadores oscilaría entre 2,6 millones de dólares (en caso de ajustes bimestrales) y unos 8 millones de dólares (en caso de ajustes mensuales), si se tenían en cuenta la inflación y las fluctuaciones de

los tipos de cambio. La tercera alternativa, que consistía en ajustes mensuales para tener en cuenta las fluctuaciones de los tipos de cambio y ajustes cuatrimestrales para tener en cuenta la inflación, tenía resultados similares, ya que en algunos lugares de destino se producirían aumentos de la paga líquida neta, pero sólo a expensas de otros lugares de destino con circunstancias económicas distintas. En otras palabras, la aplicación de cualquiera de los métodos propuestos produciría una redistribución de la paga líquida neta desde algunos lugares de destino hacia otros en función de la solidez de la moneda nacional respecto del dólar de los Estados Unidos.

184. En cuanto al subsidio de educación, todos los lugares de destino examinados estaban incluidos en la zona del “dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos”. Puesto que para esos lugares el subsidio de educación se fija en dólares de los Estados Unidos, con ciclos de revisión más largos, se produciría una erosión aun mayor del poder adquisitivo si la moneda nacional se apreciara constantemente en relación con el dólar de los Estados Unidos en el curso del ciclo de examen.

185. La secretaría señaló que la Comisión estaba dedicada al examen de la metodología para la determinación del subsidio de educación y que, naturalmente, la cuestión del efecto de las fluctuaciones monetarias sobre la cuantía del subsidio se examinaría en ese contexto. Sin embargo, mientras no se introdujera un sistema nuevo podría considerarse la posibilidad de ampliar la autoridad delegada en el Presidente a fin de incluir las fluctuaciones de los tipos de cambio que elevaran los equivalentes en dólares de los gastos relacionados con la educación a niveles muy superiores al máximo aprobado para la zona. De hecho, esa interpretación de la autoridad delegada en el Presidente se ajustaría a la intención inicial, que era proporcionar alivio en países determinados de la “zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos” en que se produjera una erosión importante del poder adquisitivo del subsidio. En la actualidad, la autoridad delegada en el Presidente abarca únicamente las situaciones en que en un lugar de destino se produce “un aumento excepcional de los derechos entre dos exámenes de la cuantía del subsidio”, en cuyo caso el Presidente de la Comisión puede permitir el reembolso de los gastos admisibles hasta el máximo aprobado para la zona del dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos.

186. En cuanto a las prestaciones del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, los tres componentes se fijan en dólares de los Estados Unidos y se examinan sobre una base pragmática cada tres años a la luz de los movimientos de la escala de sueldos básicos/mínimos, el índice de gastos fuera del lugar de destino y el sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes. A diferencia del ajuste por lugar de destino, que es parte integrante de la remuneración y se calcula a intervalos frecuentes, o del subsidio de educación, que se ajusta sobre la base de los gastos efectivos, las prestaciones pagaderas en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles consisten en sumas globales que se ajustan cada tres años. En los casos en que las monedas nacionales se aprecian en medida importante respecto del dólar de los Estados Unidos en el curso del ciclo de examen, el valor relativo de esas prestaciones puede disminuir en una medida igualmente importante. Para rectificar esa situación, se podría considerar la posibilidad de examinar las sumas globales todos los años en función de los cambios importantes de los tipos de cambios y ajustarlas en consecuencia. Para no menoscabar el carácter de incentivo de esos pagos, los aumentos del valor relativo del dólar no activarían una revisión

de las cuantías, pero toda disminución relativa sí activaría una revisión. Además, para evitar que hubiera distintas sumas globales en las distintas monedas del mundo, la secretaría propuso que el valor anual de las prestaciones expresadas en dólares se ajustara en función de los tipos de cambio de una cesta de diversas monedas del mundo, por ejemplo, el euro, el yen y la libra esterlina. Las cuantías revisadas resultantes en dólares de los Estados Unidos se pagarían a todos los funcionarios no asignados a un lugar en que se usara el dólar de los Estados Unidos. En consecuencia, sólo sería necesario administrar dos sumas globales. La Comisión siempre tendría que decidir cuáles de las monedas del mundo habría que tener en cuenta para ese ajuste anual y los coeficientes de ponderación relativos aplicables a cada una.

Deliberaciones de la Comisión

187. Las federaciones del personal dieron las gracias a la secretaría por su respuesta rápida y amplia a las inquietudes planteadas por el personal, en particular en los lugares de destino sobre el terreno. Lamentaron que no hubiera una solución que resultara factible para todos los lugares de destino y señalaron que lo que deseaban los funcionarios era que sus ingresos fueran estables. Los sueldos y prestaciones debían permitir que los funcionarios sufragaran sus costos de vida, principalmente en el lugar de destino al que estuvieran destinados, pero también habida cuenta de los compromisos financieros que pudieran tener en sus países de origen o fuera del lugar de destino. Las federaciones apoyaban las modificaciones propuestas del sistema de clasificación del ajuste por lugar de destino, el subsidio de educación y el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles e instaron a que esas modificaciones se vigilaran cuidadosamente para evitar consecuencias indeseadas.

188. La Comisión expresó su inquietud por el efecto negativo que tenía sobre el poder adquisitivo de los diversos componentes de la remuneración global de los funcionarios de las Naciones Unidas la devaluación constante del dólar de los Estados Unidos respecto de las monedas nacionales en algunos lugares de destino sobre el terreno. También tomó nota de las inquietudes expresadas al respecto por las organizaciones y las asociaciones del personal.

189. En relación con los resultados del análisis de la situación mundial efectuado por la secretaría, la Comisión señaló que ninguna de las medidas correctivas recomendadas era óptima para todos los lugares de destino y que aplicar cualquier medida correctiva para atender a un conjunto de quejas generaría otro conjunto de quejas de un grupo distinto de lugares de destino.

190. La Comisión expresó la opinión de que la metodología actual seguía cumpliendo el propósito para el cual se había establecido, que era garantizar la estabilidad de la paga líquida neta, en dólares de los Estados Unidos, de los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno. Las quejas guardaban relación con el debilitamiento constante del dólar de los Estados Unidos respecto de algunas de las monedas del mundo, pero la situación se invertiría totalmente cuando el dólar de los Estados Unidos se fortaleciera respecto de esas monedas. De hecho, no se habían recibido quejas de las organizaciones ni de las asociaciones del personal cuando en el pasado el dólar de los Estados Unidos era fuerte y estable, como tampoco se habían recibido quejas en el momento actual de los lugares de destino con monedas nacionales más débiles.

191. La Comisión señaló también que la Asamblea General no había aprobado propuestas anteriores de que los multiplicadores se ajustaran con mayor frecuencia debido a su preocupación de que se produjera una pérdida de la estabilidad de la remuneración de los funcionarios expresada en dólares de los Estados Unidos, preocupación que, de hecho, había llevado al establecimiento de los exámenes cuatrimestrales del ajuste en los lugares de destino sobre el terreno. No era probable que la Asamblea General cambiara de opinión sobre la base del análisis presentado por la secretaría.

192. La Comisión llegó a la conclusión de que, evidentemente, la modificación de las normas que rigen las diversas prestaciones no sería provechosa en general para los lugares de destino sobre el terreno, no se había demostrado la necesidad de tomar medidas urgentes sobre ese asunto y era necesario seguir vigilando la situación para evitar que cualquier solución propuesta creara nuevos problemas. La Comisión instó a que se procediera con cautela en la búsqueda de soluciones del problema, especialmente dado que el ajuste por lugar de destino era un componente importante del sistema de remuneración y tenía por objeto igualar el poder adquisitivo en todos los lugares de destino. Sugirió que el asunto se remitiera al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino para su examen.

193. El representante de la Red de Recursos Humanos señaló que, puesto que la Comisión no habría de tomar medidas inmediatas para atender a las muchas quejas recibidas de las organizaciones y las federaciones de personal, la secretaría de la Comisión debía elaborar una estrategia de comunicación eficaz para mantener plenamente informada a la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación sobre las repercusiones de la apreciación constante de las monedas nacionales respecto del dólar de los Estados Unidos sobre la remuneración global de los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno.

Decisión de la Comisión

194. La Comisión decidió que en el momento actual no se justificaba modificación alguna de las normas que rigen los tres componentes considerados de la remuneración global (ajustes por lugar de destino, subsidio de educación y plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles). La Comisión decidió además que el asunto de los efectos que tenía la fluctuación de las monedas nacionales frente al dólar de los Estados Unidos en la remuneración del personal asignado a lugares de destino del grupo II se remitiera al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino para que lo examinara en su 31º período de sesiones.

C. Decisiones de la Comisión adoptadas de conformidad con el artículo 32 de su reglamento

1. Participación de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas en la labor de la Comisión

195. En su 65º período de sesiones, la Comisión examinó la solicitud de un nuevo órgano representativo del personal, la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV), para participar en su labor. Con el consentimiento de la Comisión, el Presidente se dirigió por escrito a los jefes

ejecutivos de las organizaciones del régimen común a cuyo personal afirmaba representar la UNISERV. Se recibieron respuestas oficiales, incluidas estadísticas de apoyo sobre el personal, de las que se desprendía que la UNISERV parecía representar a más del 37% del personal del régimen común que tenía contratos de un año o una duración superior y que representaba a funcionarios de más de una organización del régimen común en más de un lugar de destino.

196. El Presidente procedió a consultar a los miembros de la Comisión, que acordó por unanimidad invitar a la UNISERV a participar en su labor a partir de su 66º período de sesiones. Esta decisión es conforme a la que adoptó en 1983 la Comisión en relación con una solicitud semejante presentada entonces (A/38/30, capítulo X, sección A).

2. Plazos para la presentación de documentos antes de los períodos de sesiones de la Comisión

197. A solicitud de su secretaría, y a su vez en respuesta a una solicitud del Departamento de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias, la Comisión confirmó su acuerdo de que se distribuyesen a sus miembros los documentos oficiales de cada período de sesiones cuatro semanas antes de su inicio, en lugar de seis semanas antes.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2009-2010

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las otras organizaciones del régimen común.
2. Marco para la gestión de los recursos humanos:
 - a) Movilidad;
 - b) Equilibrio entre la vida y el trabajo;
 - c) Movilidad/condiciones de vida difíciles – metodología.
3. Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen de remuneración neta en las Naciones Unidas/los Estados Unidos;
 - c) Examen e informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas;
 - d) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - e) Evaluación de la aplicación de la nueva Norma General de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores;
 - f) Informe del 31º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - g) Programa del 32º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - h) Informe del 32º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - i) Programa del 33º 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:
 - a) Consideraciones relativas al examen de las normas de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos;
 - b) Examen de las metodologías para el estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales;
 - c) Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en un lugar de destino en que hay sede (por decidir).
5. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Pagos por concepto de separación del servicio;

- b) Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio;
 - c) Gestión de la actuación profesional;
 - d) Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio;
 - e) Arreglos contractuales (incluidos los nombramientos de duración limitada);
 - f) Normas de conducta – información actualizada.
6. Comparaciones de la remuneración total con arreglo al principio Noblemaire para determinar la administración pública nacional mejor remunerada:
Información actualizada sobre los estudios de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos.
7. Condiciones de servicio sobre el terreno:
- a) Examen de los procedimientos de clasificación de los lugares de destino con arreglo a las condiciones de vida y de trabajo;
 - b) Examen de la remuneración y los derechos de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico;
 - c) Información actualizada sobre la encuesta del personal – seguimiento.
8. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional por organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
9. Otros asuntos:
- a) Red de Recursos Humanos – edad de jubilación;
 - b) Informe sobre la marcha de los trabajos relativos a la red directiva superior.
10. Progresos en el cumplimiento de los objetivos de fortalecimiento de la función y el funcionamiento de la Comisión.
11. Adaptación del presupuesto a los planes estratégicos: bienio 2012/2013.

Anexo II

Revisiones propuestas de la cuantía del subsidio de educación y el límite de los gastos de internado

Cuadro 1
Aumentos propuestos

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Gastos reembolsables máximos</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Austria	Euro	16 719	12 539
Bélgica	Euro	15 458	11 593
España	Euro	15 139	11 354
Italia	Euro	18 936	14 202
Países Bajos	Euro	16 521	12 391
Reino Unido	Libra esterlina	22 674	17 005
Suecia	Corona sueca	157 950	118 462
Suiza	Franco suizo	28 749	21 562
Dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos	Dólar de los Estados Unidos	39 096	29 322
Dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos ^a	Dólar de los Estados Unidos	19 311	14 484

^a Incluye a Finlandia, país al que no se continuará dando seguimiento como una zona separada.

Cuadro 2
Zonas en las que se mantienen los gastos reembolsables máximos y la cuantía máxima del subsidio de educación

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Gastos reembolsables máximos</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Alemania	Euro	18 993	14 245
Dinamarca	Corona danesa	108 147	81 110
Francia ^b	Euro	10 263	7 697
Irlanda	Euro	17 045	12 784
Japón	Yen	2 324 131	1 743 098

^b Excepto en los siguientes centros de enseñanza, a los que se aplicarán las cuantías correspondientes al dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos:

1. American School of Paris.
2. American University of Paris.
3. British School of Paris.
4. European Management School of Lyon.
5. International School of Paris.
6. Marymount School of Paris.
7. École active bilingue Victor Hugo.
8. École active bilingue Jeanine Manuel.

Cuadro 3
Límites máximos propuestos en relación con los gastos de internado

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Tasa fija normal para los gastos de internado</i>	<i>Tasa fija adicional para los gastos de internado (en lugares de destino designados)</i>
Alemania	Euro	4 179	6 269
Austria	Euro	3 709	5 564
Bélgica	Euro	3 452	5 178
Dinamarca	Corona danesa	26 219	39 329
España	Euro	3 153	4 730
Francia	Euro	2 995	4 493
Irlanda	Euro	3 112	4 668
Italia	Euro	3 128	4 692
Japón	Yen	607 703	911 555
Países Bajos	Euro	3 844	5 766
Reino Unido	Libra esterlina	3 488	5 232
Suecia	Corona	24 653	36 980
Suiza	Franco suiza	5 458	8 187
Dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos	Dólar de los Estados Unidos	5 777	8 666
Dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos	Dólar de los Estados Unidos	3 655	5 483

Anexo III

Comparación entre la remuneración neta media de los Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2008)

Categoría	Remuneración neta (en dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos., Washington, D.C. =100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^f
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos			
P-1	65 495	49 209	133,1	116,4	0,5
P-2	84 841	65 261	130,0	113,7	7,6
P-3	104 696	80 529	130,0	113,7	21,9
P-4	126 718	97 054	130,6	114,2	31,8
P-5	148 741	114 946	129,4	113,2	26,3
D-1	171 089	129 230	132,4	115,8	9,0
D-2	183 220	136 323	134,4	117,6	2,9
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					130,4
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					114,3
Relación media ponderada ajustada según la diferencia del costo de la vida					114,1

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, sobre la base de siete meses con un multiplicador de 61,8 y cinco meses con un multiplicador de 69,6, según la escala de sueldos en vigor desde el 1° de enero de 2008.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal, al 31 de diciembre de 2006, publicadas por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

^c Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 inclusive que prestaban servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2006.

Anexo IV

**Escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores
en la que figuran los sueldos brutos anuales y equivalentes en cifras netas
una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir
del 1° de enero de 2009)**

(En dólares EE.UU.)

<i>Categoría</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
SGA Bruto	194 820														
Neto C	139 633														
Neto S	125 663														
SSG Bruto	177 032														
Neto C	128 071														
Neto S	115 973														
D-2 Bruto	145 112	148 187	151 322	154 540	157 757	160 974									
Neto C	107 176	109 267	111 359	113 451	115 542	117 633									
Neto S	98 461	100 226	101 985	103 737	105 486	107 225									
D-1 Bruto	132 609	135 310	138 006	140 707	143 409	146 107	148 809	151 578	154 402						
Neto C	98 674	100 511	102 344	104 181	106 018	107 853	109 690	111 526	113 361						
Neto S	91 206	92 802	94 394	95 982	97 568	99 150	100 725	102 300	103 870						
P-5 Bruto	109 690	111 987	114 285	116 581	118 879	121 175	123 474	125 771	128 068	130 365	132 662	134 959	137 257		
Neto C	83 089	84 651	86 214	87 775	89 338	90 899	92 462	94 024	95 586	97 148	98 710	100 272	101 835		
Neto S	77 190	78 578	79 962	81 345	82 726	84 102	85 478	86 851	88 222	89 590	90 956	92 318	93 680		
P-4 Bruto	89 982	92 075	94 168	96 261	98 356	100 475	102 694	104 909	107 126	109 340	111 559	113 774	115 991	118 209	120 426
Neto C	69 287	70 794	72 301	73 808	75 316	76 823	78 332	79 838	81 346	82 851	84 360	85 866	87 374	88 882	90 390
Neto S	64 521	65 894	67 266	68 634	70 002	71 369	72 735	74 098	75 460	76 822	78 181	79 540	80 898	82 254	83 609
P-3 Bruto	73 546	75 483	77 424	79 358	81 299	83 235	85 172	87 113	89 050	90 988	92 928	94 863	96 803	98 739	100 716
Neto C	57 453	58 848	60 245	61 638	63 035	64 429	65 824	67 221	68 616	70 011	71 408	72 801	74 198	75 592	76 987
Neto S	53 629	54 912	56 198	57 480	58 765	60 046	61 328	62 614	63 895	65 178	66 457	67 737	69 014	70 294	71 573
P-2 Bruto	59 908	61 643	63 375	65 110	66 843	68 575	70 310	72 039	73 775	75 510	77 242	78 978			
Neto C	47 634	48 883	50 130	51 379	52 627	53 874	55 123	56 368	57 618	58 867	60 114	61 364			
Neto S	44 679	45 812	46 941	48 073	49 202	50 334	51 484	52 630	53 782	54 930	56 076	57 227			
P-1 Bruto	46 553	48 036	49 514	51 122	52 785	54 450	56 118	57 785	59 447	61 114					
Neto C	37 708	38 909	40 106	41 308	42 505	43 704	44 905	46 105	47 302	48 502					
Neto S	35 570	36 675	37 781	38 886	39 991	41 095	42 201	43 293	44 379	45 466					

Anexo V**A. Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios que reúnan en el futuro los requisitos en el cuadro de servicios generales y categorías conexas de Ginebra**

(Francos suizos anuales)

Aplicable a los funcionarios contratados en la fecha de entrada en vigor o posteriormente

<i>Categorías/escalones</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
G-1	50 895	52 575	54 255	55 935	57 615	59 295	60 975	62 655	64 335	66 015	67 695	69 375
G-2	55 479	57 311	59 143	60 975	62 807	64 639	66 471	68 303	70 135	71 967	73 799	75 631
G-3	60 448	62 443	64 438	66 433	68 428	70 423	72 418	74 413	76 408	78 403	80 398	82 393
G-4	65 934	68 112	70 290	72 468	74 646	76 824	79 002	81 180	83 358	85 536	87 714	89 892
G-5	72 167	74 547	76 927	79 307	81 687	84 067	86 447	88 827	91 207	93 587	95 967	98 347
G-6	79 037	81 643	84 249	86 855	89 461	92 067	94 673	97 279	99 885	102 491	105 097	107 703
G-7	86 535	89 390	92 245	95 100	97 955	100 810	103 665	106 520	109 375	112 230	115 085	117 940

B. Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios que reúnan en el futuro los requisitos en el cuadro de profesores de idiomas de Ginebra

(Francos suizos anuales)

Aplicable a los funcionarios contratados en la fecha de entrada en vigor o posteriormente

<i>Categoría</i>	<i>Escalones</i>													
	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII*</i>	<i>XIV*</i>
Profesores de idiomas	75 213	77 298	79 384	81 469	83 555	85 640	87 726	89 811	91 897	93 983	96 068	98 154	100 239	102 325

* Escalones por antigüedad.

Anexo VI

Escala recomendada de sueldos netos para los funcionarios del cuadro de servicios generales y otras categorías de personal de contratación local en Viena

(Euros)

Mes de referencia del estudio: noviembre de 2007

<i>Categoría/escalón</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
G-1	20 402	21 053	21 704	22 355	23 006	23 657	24 308	24 959	25 610	26 261	26 912	27 563
G-2	23 604	24 358	25 112	25 866	26 620	27 374	28 128	28 882	29 636	30 390	31 144	31 898
G-3	27 308	28 182	29 056	29 930	30 804	31 678	32 552	33 426	34 300	35 174	36 048	36 922
G-4	31 597	32 609	33 621	34 633	35 645	36 657	37 669	38 681	39 693	40 705	41 717	42 729
G-5	36 558	37 727	38 896	40 065	41 234	42 403	43 572	44 741	45 910	47 079	48 248	49 417
G-6	42 297	43 650	45 003	46 356	47 709	49 062	50 415	51 768	53 121	54 474	55 827	57 180
G-7	48 937	50 504	52 071	53 638	55 205	56 772	58 339	59 906	61 473	63 040	64 607	66 174

Anexo VII

Análisis de los datos reunidos en cumplimiento de la resolución 61/239 de la Asamblea General en relación con la eficacia y el impacto de las medidas destinadas a promover la contratación y la retención de personal, especialmente en lugares de destino difíciles

Cuadro 1
Número de funcionarios que respondieron a la encuesta del personal en 2008

		<i>Mujeres</i>			<i>Hombres</i>			<i>N/D (No se dispone de información sobre el género)</i>						
		<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría D</i>	<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría P</i>	<i>N/D (No se dispone de información sobre la categoría)</i>	<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría D</i>	<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría P</i>	<i>Otras categorías</i>	<i>N/D (No se dispone de información sobre la categoría)</i>	<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría D</i>	<i>Personal internacional del cuadro orgánico de categoría P</i>	<i>N/D (No se dispone de información sobre la categoría)</i>	<i>Otras categorías</i>	<i>Total general</i>	
Tipo de lugar de destino	AB	23	327	1 577	30	61	465	1 008	14	...	1	1	4	3 511
	CDE	18	334	1 315	13	48	543	2 206	54	1	3	5	9	4 549
	Sede	76	1 253	2 210	27	134	1 452	947	20	...	6	5	14	6 144
	Se desconoce	6	36	236	8	5	60	210	11	102	3	677
Total general		123	1 950	5 338	78	248	2 520	4 371	99	1	10	113	30	14 881

Cuadro 2
Tasas anuales de vacantes y tasas anuales de separación del servicio* en el período 2002-2006

Organización	Número de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores al 31 de diciembre de 2006 ^a			Tasa media anual de vacantes para el período 2002-2006 (porcentaje)		Total de separaciones durante el período 2002-2006		Tasa media anual de separación general del servicio para el período 2002-2006 (porcentaje)		Tasa media anual de separación voluntaria del servicio para el período 2002-2006 (porcentaje)	
	Sede	Terreno	Total funcionarios	Sede	Terreno	Sede		Terreno		Sede	Terreno
						Total funcionarios	Total funcionarios	Total funcionarios	Total funcionarios		
1 Naciones Unidas	3 659	3 992	7 651	n/d	n/d	654	336	3,7	1,7	0,5	0,5
2 UNFPA ^b	110	89	199	10,1	19,2	41	31	7,9	7,7	2,6	1,2
3 ACNUR ^c	616	1 168	1 784	8,5	12,4	178	155	6,6	3,3	11,4	7,8
4 UNICEF	698	1 653	2 351	6,7	n/d	375	1 092	11,2	15,5	3,2	3,1
5 FAO	733	235	968	17,5	15,4	265	116	6,8	8,6	3,3	5,3
6 PMA ^d	493	801	1 294	22,4	18,7	120	144	5,6	4,1	2,5	1,2
7 OMS ^e	1 090	737	1 827	n/d	n/d	373	388	9,3	n/d	2,9	n/d
8 UPU	67	7	74	9,1	0,0	19	2	6,2	5,7	1,0	0,0
9 UIT	282	22	304	10,2	10,4	112	30	7,7	11,0	1,4	0,8
10 OMM	130	3	133	12,5	16,0	63	1	11,6	6,7	2,6	0,2
11 OMI	130	22	152	8,7	n/d	54	n/d	8,6	n/d	3,1	n/d
12 OMPI ^f	424	n/f	424	3,7	n/f	91	n/f	4,2	n/f	1,6	n/f
13 ONUDI	198	42	240	12,7	39,9	81	13	7,8	9,4	0,9	1,4
14 OPS	221	210	431	19,2	21,3	92	85	8,0	7,9	1,8	1,8
Total	8 851	8 981	17 832			2 518					
Promedio				11,8	17,0			7,5	7,4	2,8	2,1

* Se entiende por separación voluntaria del servicio toda separación propiciada por el propio funcionario (es decir, las renunciaciones a un puesto).

n/d: No se facilitaron datos para el informe.

n/f: No hay lugares de destino sobre el terreno.

^a Personal con nombramientos de un año o más.

^b Personal en puestos financiados con cargo al presupuesto de apoyo bienal.

^c Incluye personal de plantilla en puestos financiados con arreglo al presupuesto para programas suplementarios que no son aprobados por el Comité Ejecutivo del ACNUR.

^d En los datos se incluye el personal en puestos presupuestados y puestos financiados con cargo a fondos fiduciarios; las tasas de vacantes se refieren sólo a puestos presupuestados.

^e Tasas de separación voluntaria en todos los lugares de destino.

^f Incluye el número global de puestos (cuadro de servicios generales, categoría P, director, subdirector general, director general adjunto y director general) al final del bienio.

Notas explicativas

Las matrices que siguen, basadas en las respuestas a la encuesta mundial del personal, se han elaborado mediante la siguiente metodología:

1. Descripción de la escala de puntuación:

Mediante las puntuaciones numéricas que figuran en los ejes “x” se indica la importancia que los encuestados atribuyen a cada una de las opciones de la pregunta a la que responden, en función del siguiente sistema de valoración:

No se aplica en mi caso = 0

Menos importante = 1

Muy importante = 2

Consideración principal = 3

2. Descripción de las matrices:

Eje “x”: Grado de satisfacción relativa

Las puntuaciones medias correspondientes a la pregunta “¿Por qué se está planteando Ud. seriamente la posibilidad de abandonar el sistema de las Naciones Unidas?” se diagramaron en el eje “x” en orden inverso. Se parte del supuesto de que, cuanto más alta sea la puntuación obtenida por un posible motivo para abandonar el sistema de las Naciones Unidas, menor será el grado de satisfacción correspondiente a ese posible motivo.

Eje “y”: Importancia relativa

Las puntuaciones medias correspondientes a la pregunta “¿Por qué permanece Ud. en el sistema de las Naciones Unidas?” se diagramaron en el eje “y”. Se parte del supuesto de que, cuanto más alta sea la puntuación obtenida por un posible motivo para permanecer en el sistema de las Naciones Unidas, mayor será la importancia relativa de ese posible motivo.

En las matrices se observan los aspectos en los que el comportamiento del sistema de las Naciones Unidas es aparentemente satisfactorio en la medida en que los posibles motivos tienen una importancia relativa alta y suscitan un grado de satisfacción alto, así como los aspectos en los que existe margen de intervención estratégica en la medida en que los posibles motivos tienen un grado de satisfacción relativamente bajo a pesar de que su importancia relativa se considera alta.

Las matrices se desglosan como sigue:

- Conclusiones generales
- Respuestas globales de los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino difíciles (categorías C, D y E)
- Respuestas globales de los funcionarios de categoría D-1/D-2, a su vez desglosadas por las respuestas del personal de categoría D que presta servicios en lugares de destino difíciles y una vez más desglosadas en

función de si los familiares a cargo de los funcionarios de categoría D viven con ellos en el lugar de destino difícil o no.

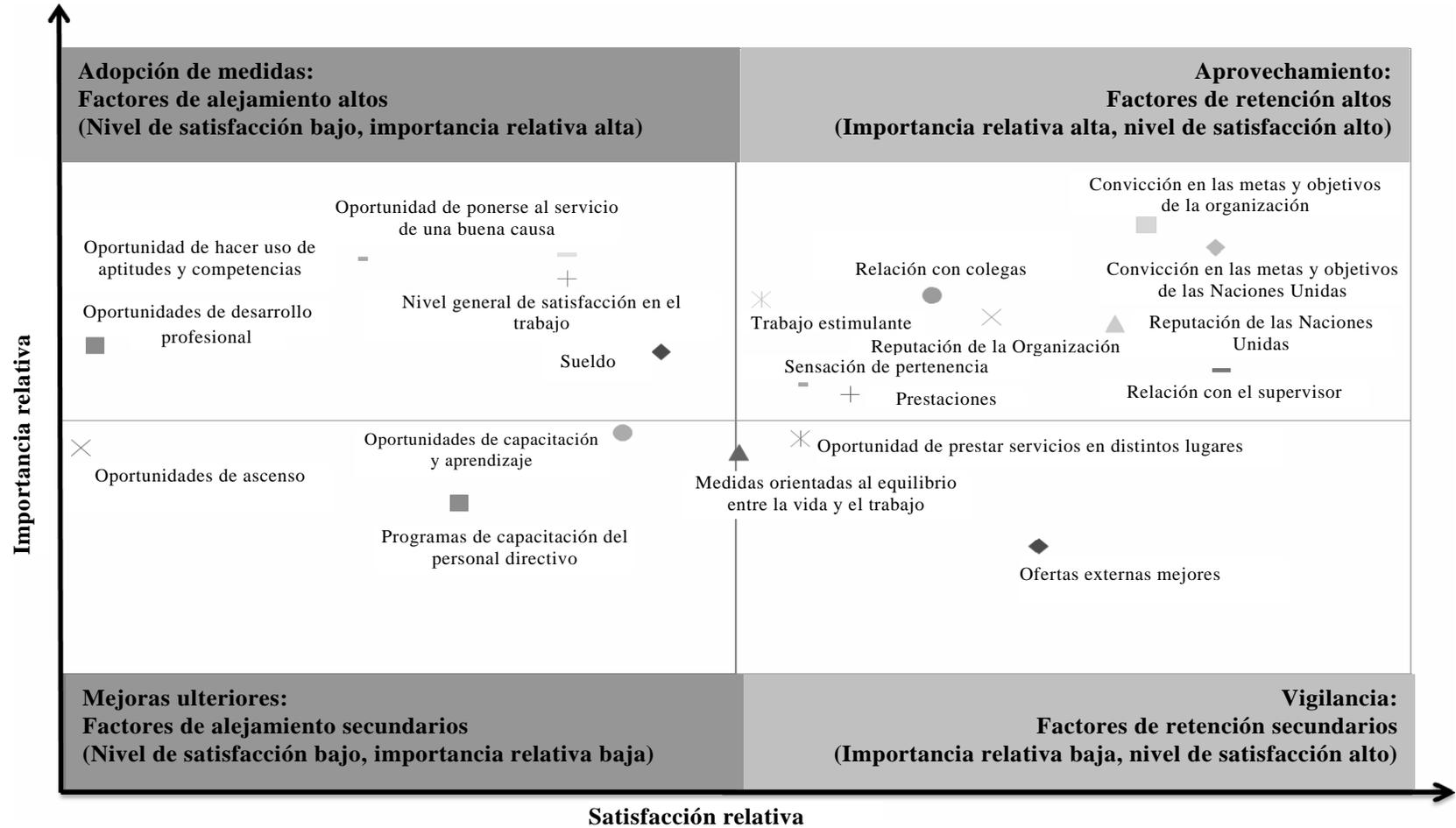
- Respuestas globales de los funcionarios de categoría P-1 a P-5, a su vez desglosadas por las respuestas del personal de categoría P que presta servicios en lugares de destino difíciles y una vez más desglosadas en función de si los familiares a cargo de los funcionarios de categoría P viven con ellos en el lugar de destino difícil o no.
- Respuestas del personal que presta servicios en lugares de destino difíciles, desglosadas por género.

Además de las matrices se incluyen varios gráficos que muestran los motivos de que el personal se incorporara en el servicio o permaneciera en él y de que se planteara la posibilidad de abandonarlo, todo ello desglosado por categoría y por género.

Matriz 1

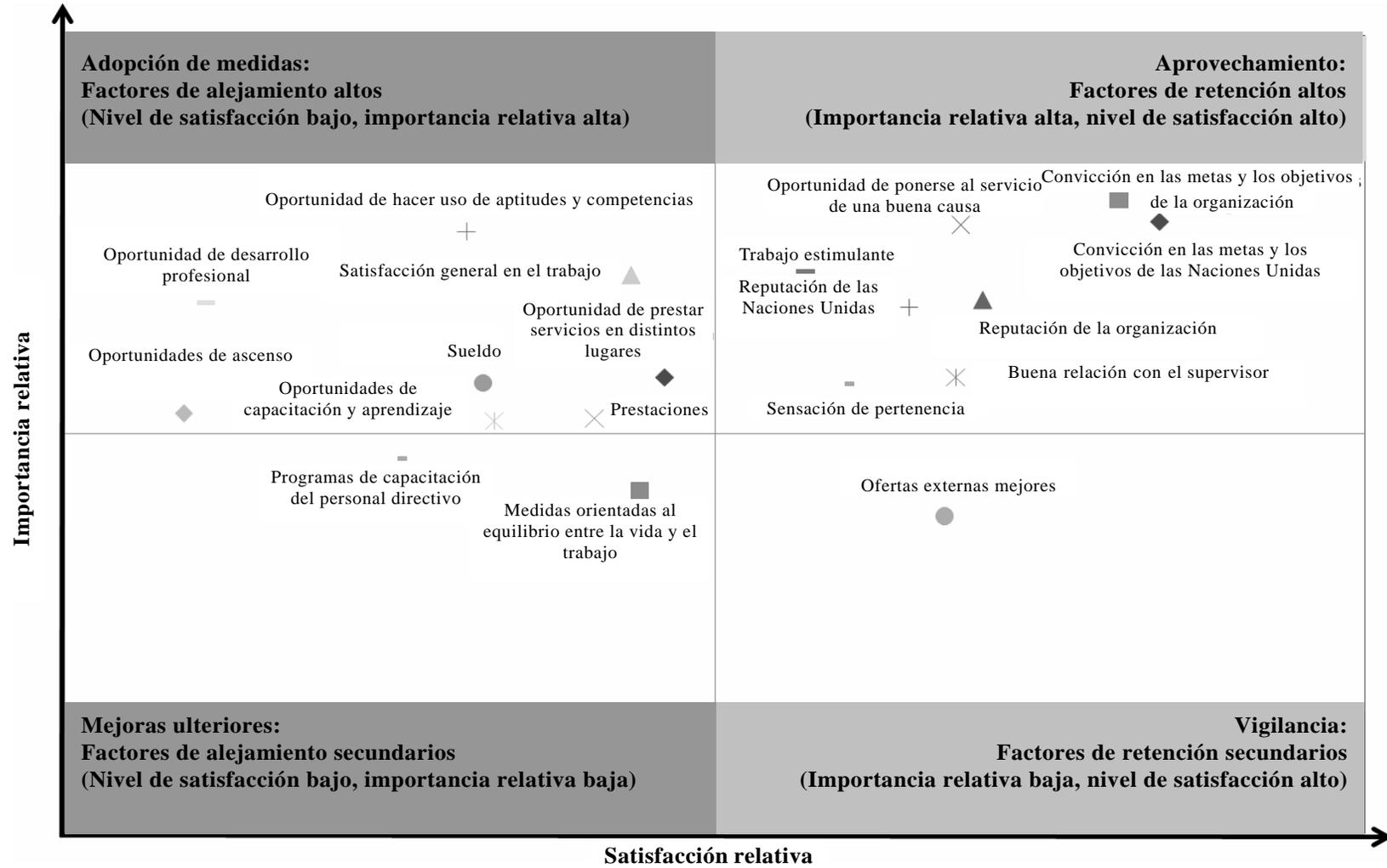
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Balance general



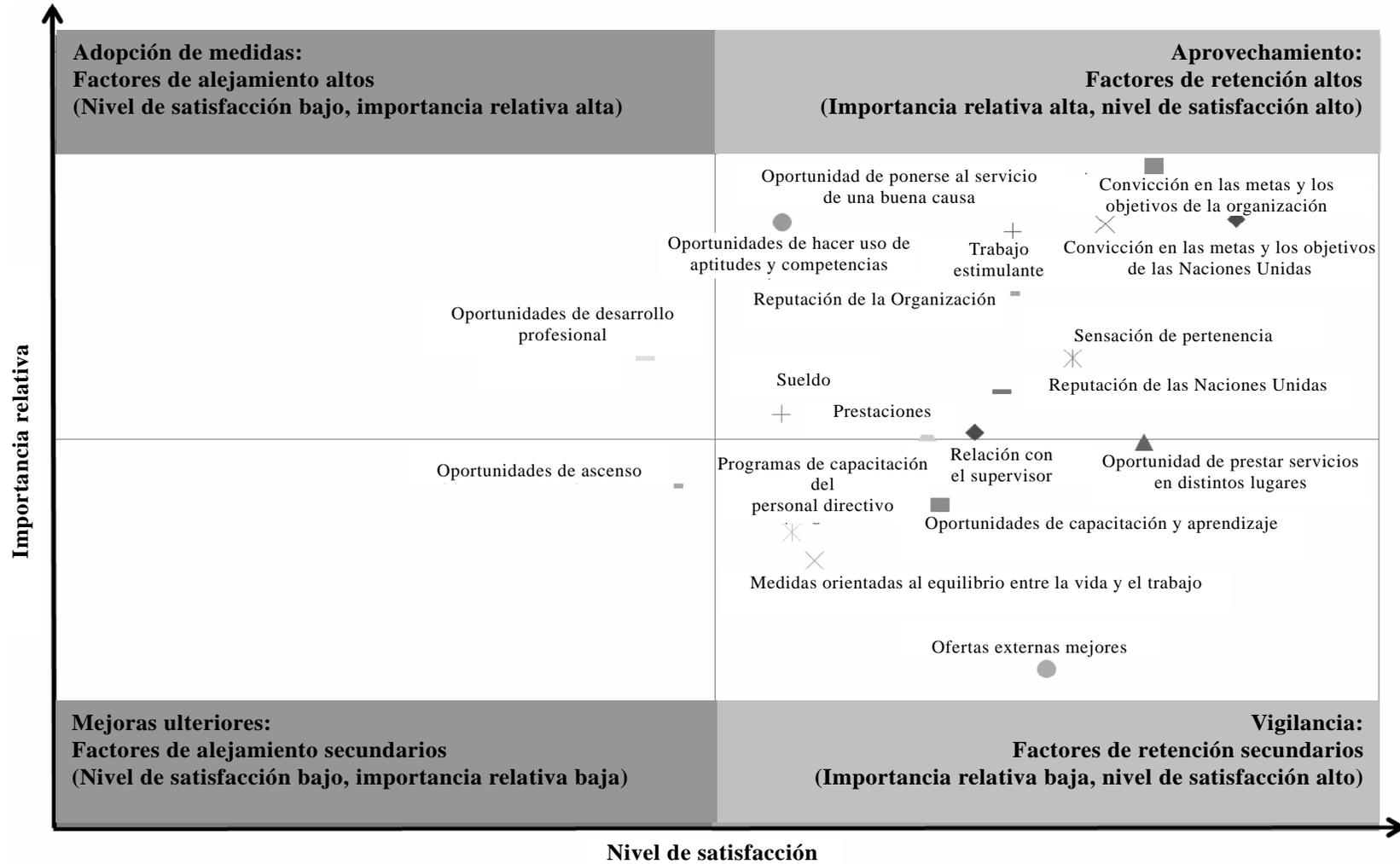
Matriz 2 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles



Matriz 3 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

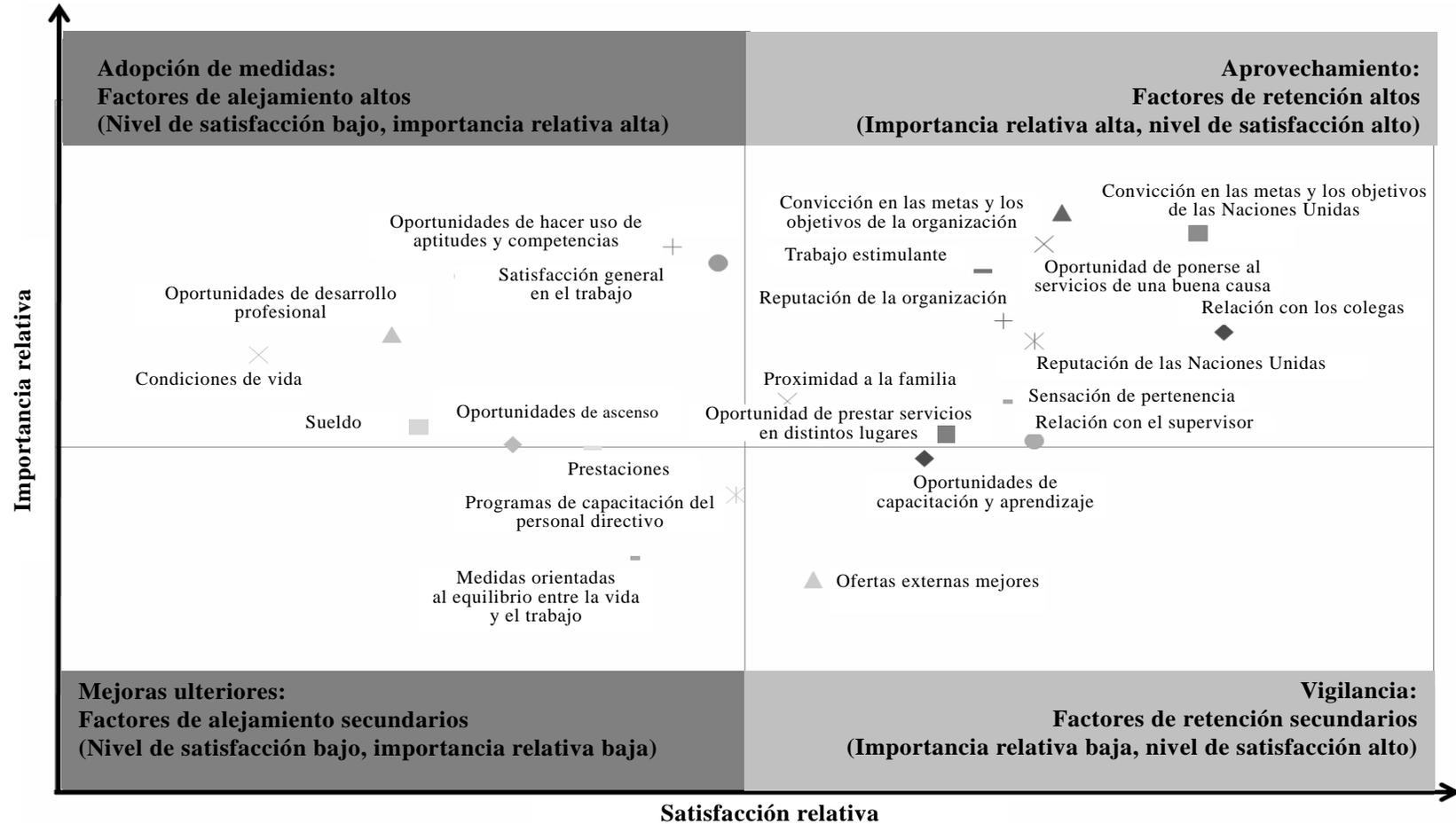
Funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría D



Matriz 4 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles

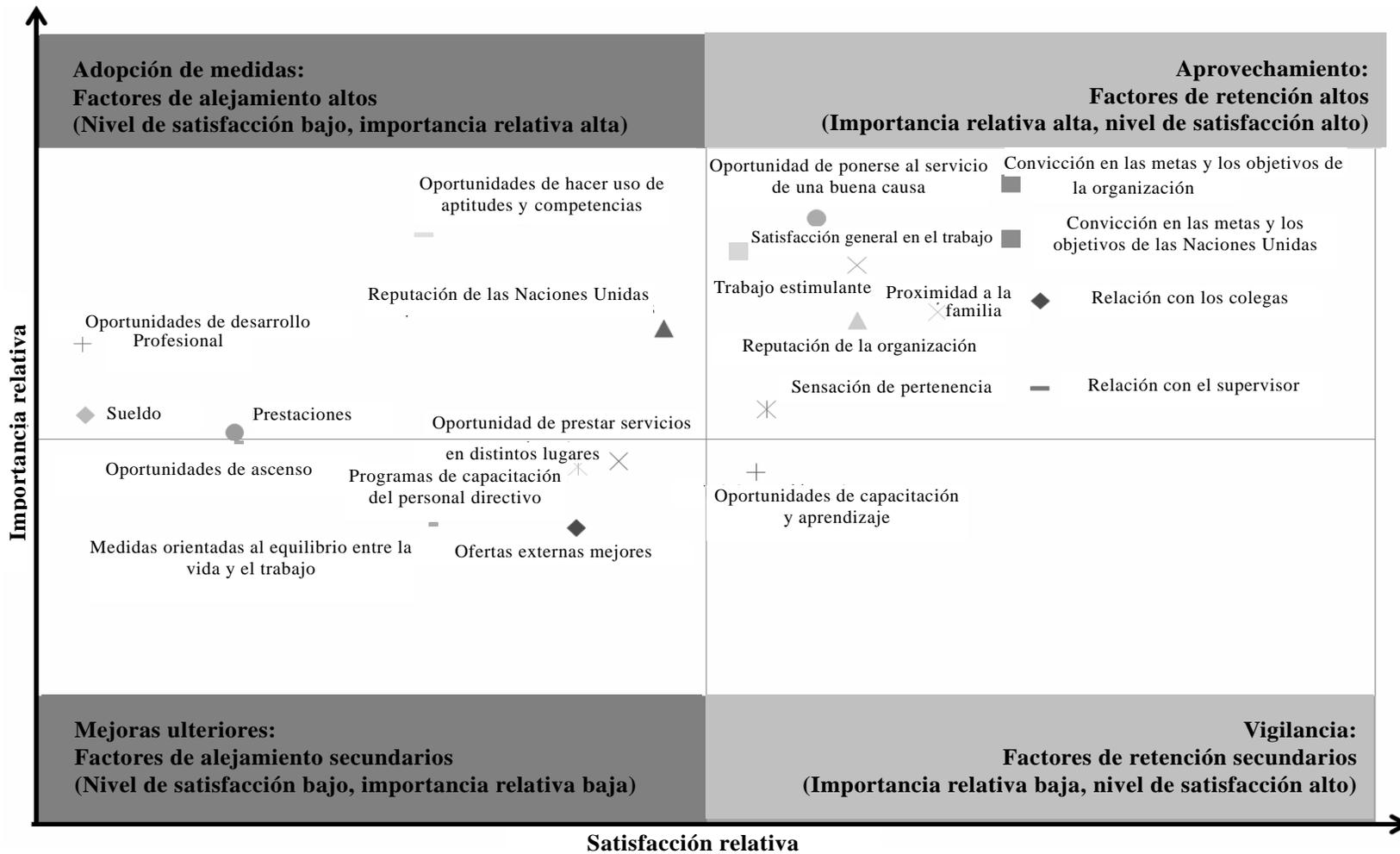
Funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría D



Matriz 5 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles

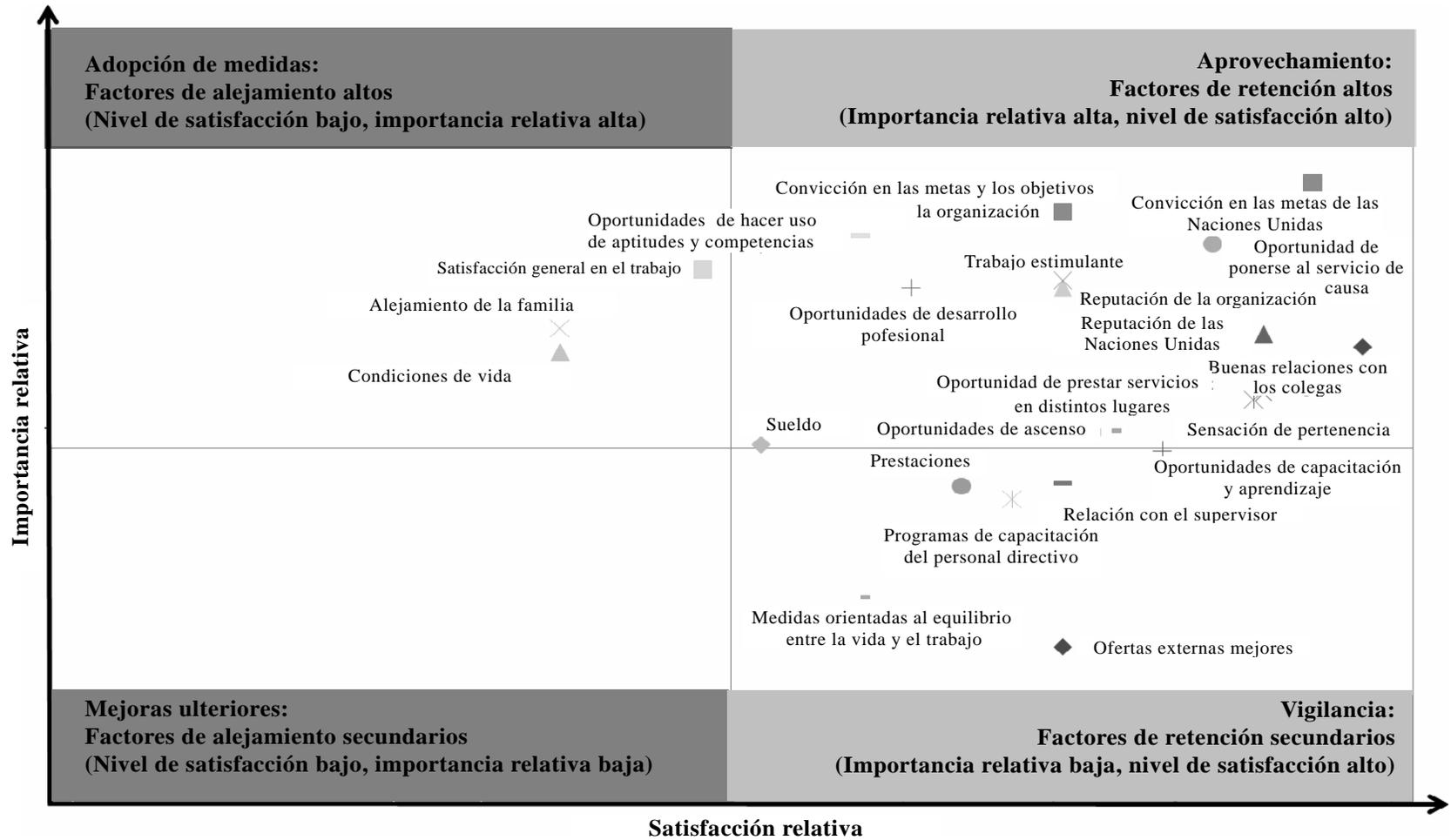
Funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría D cuyos familiares a cargo viven con ellos en el lugar de destino



Matriz 6 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

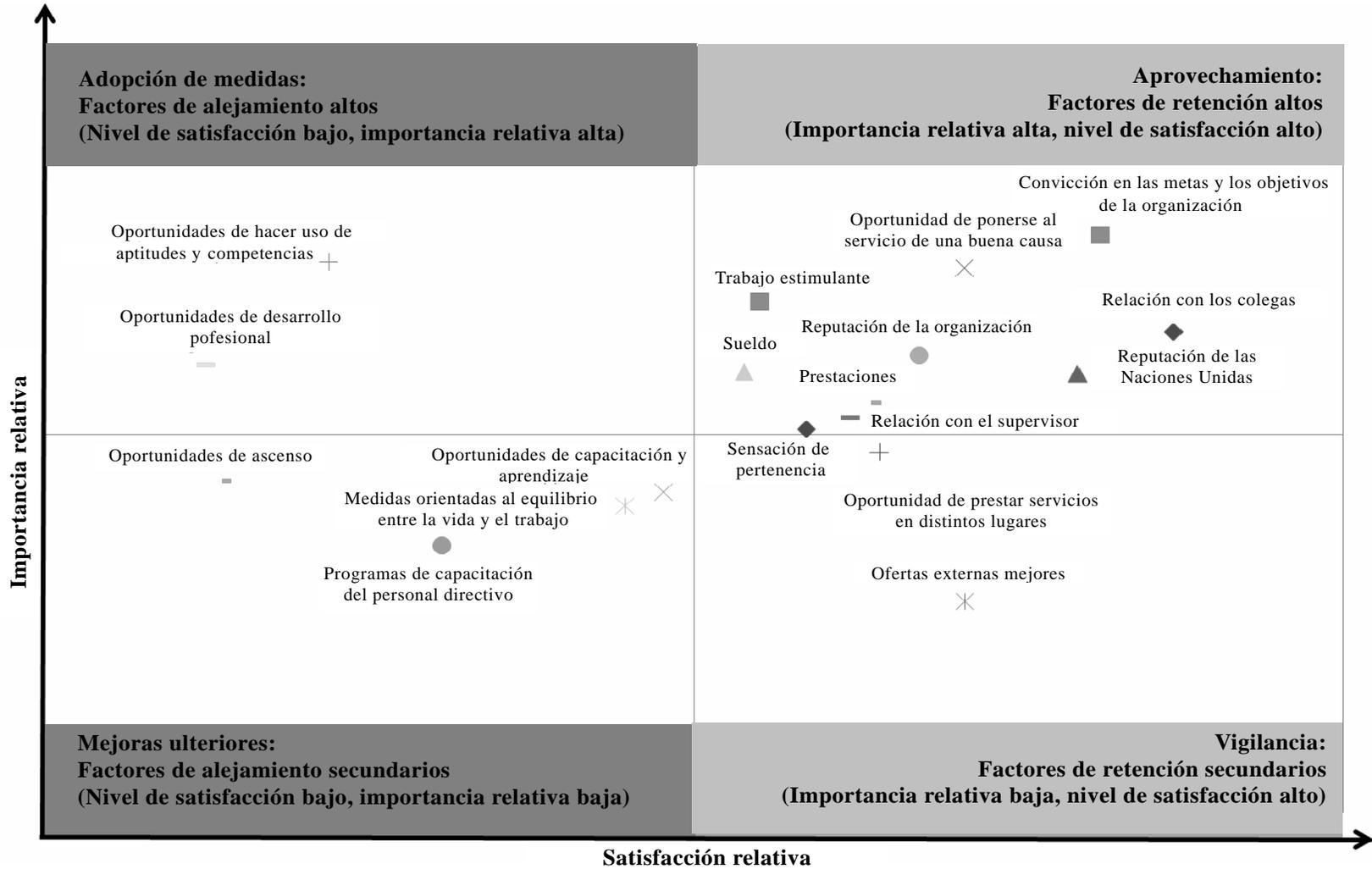
Lugares de destino difíciles

Funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría D cuyos familiares a cargo no viven con ellos en el lugar de destino



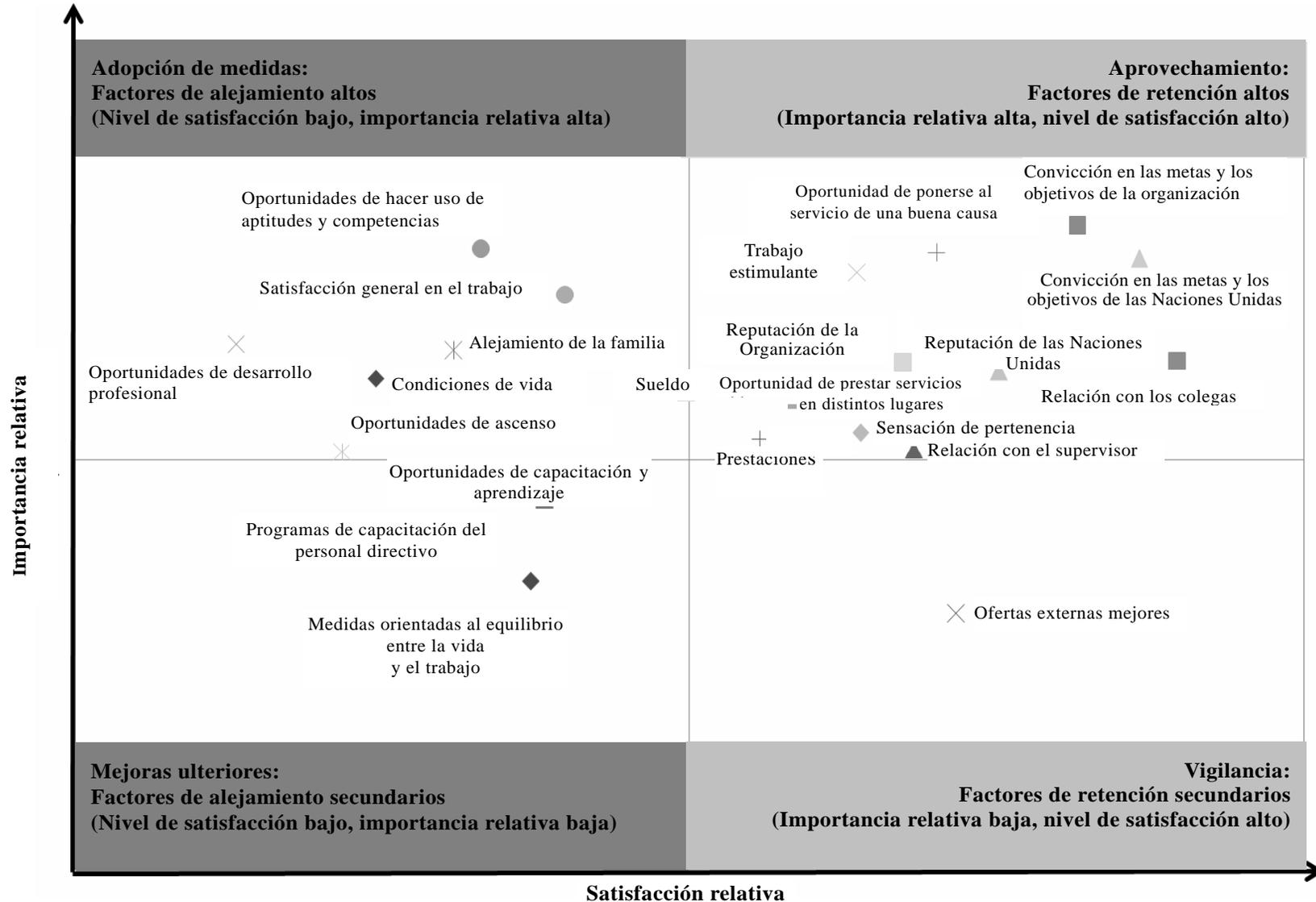
Matriz 7
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría P



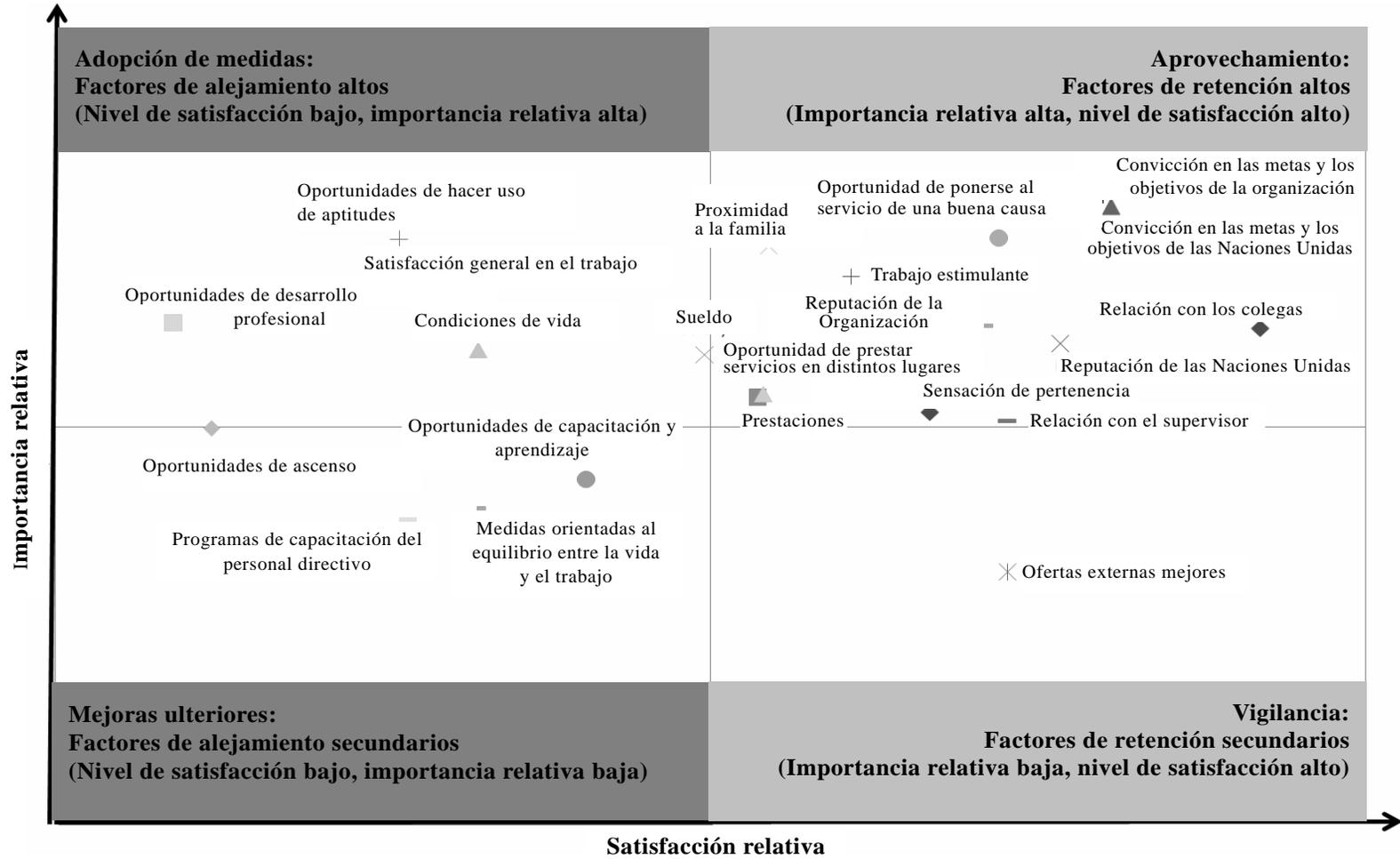
Matriz 8
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría P



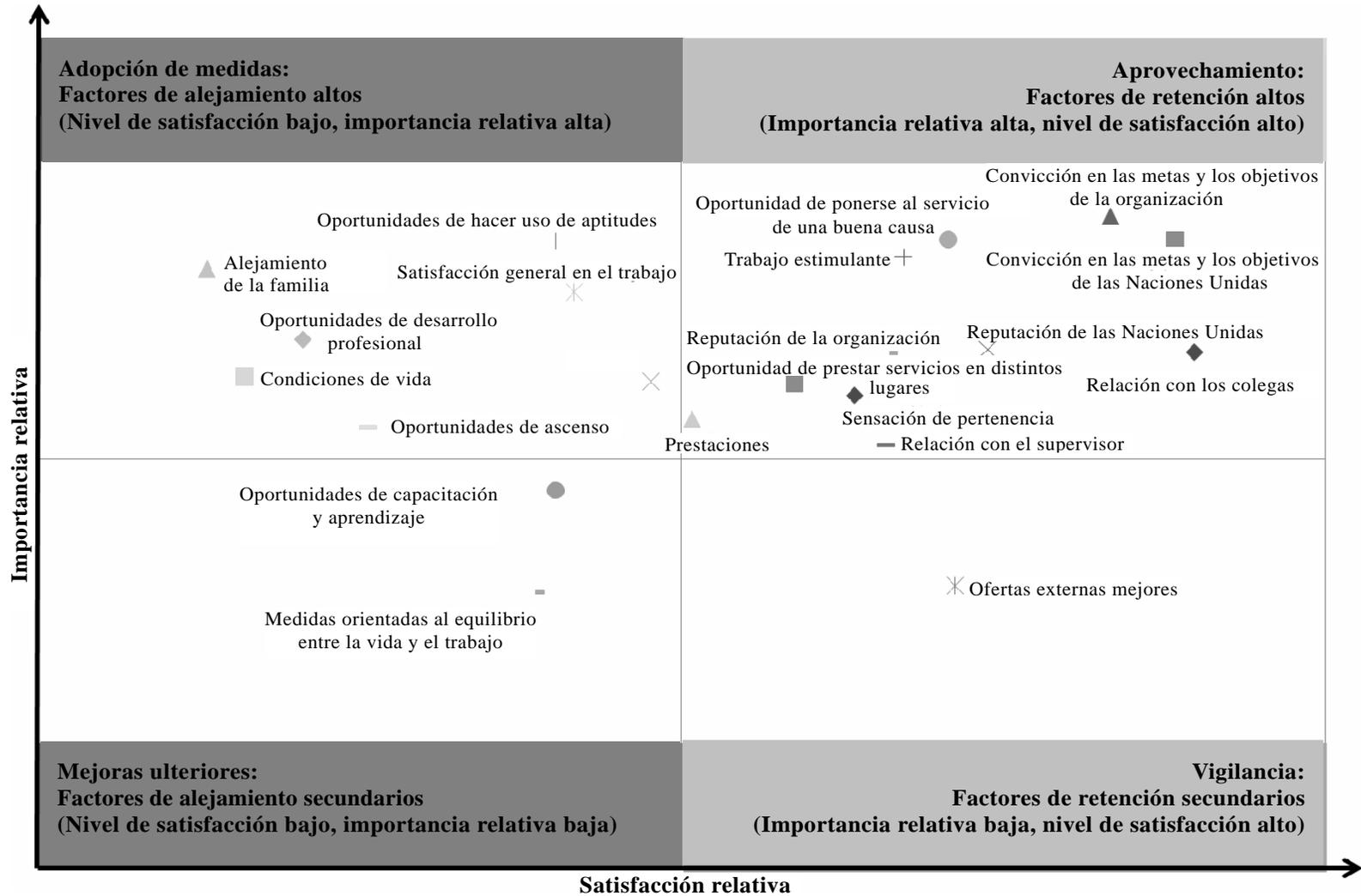
Matriz 9
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría P cuyos familiares a cargo viven con ellos en el lugar de destino



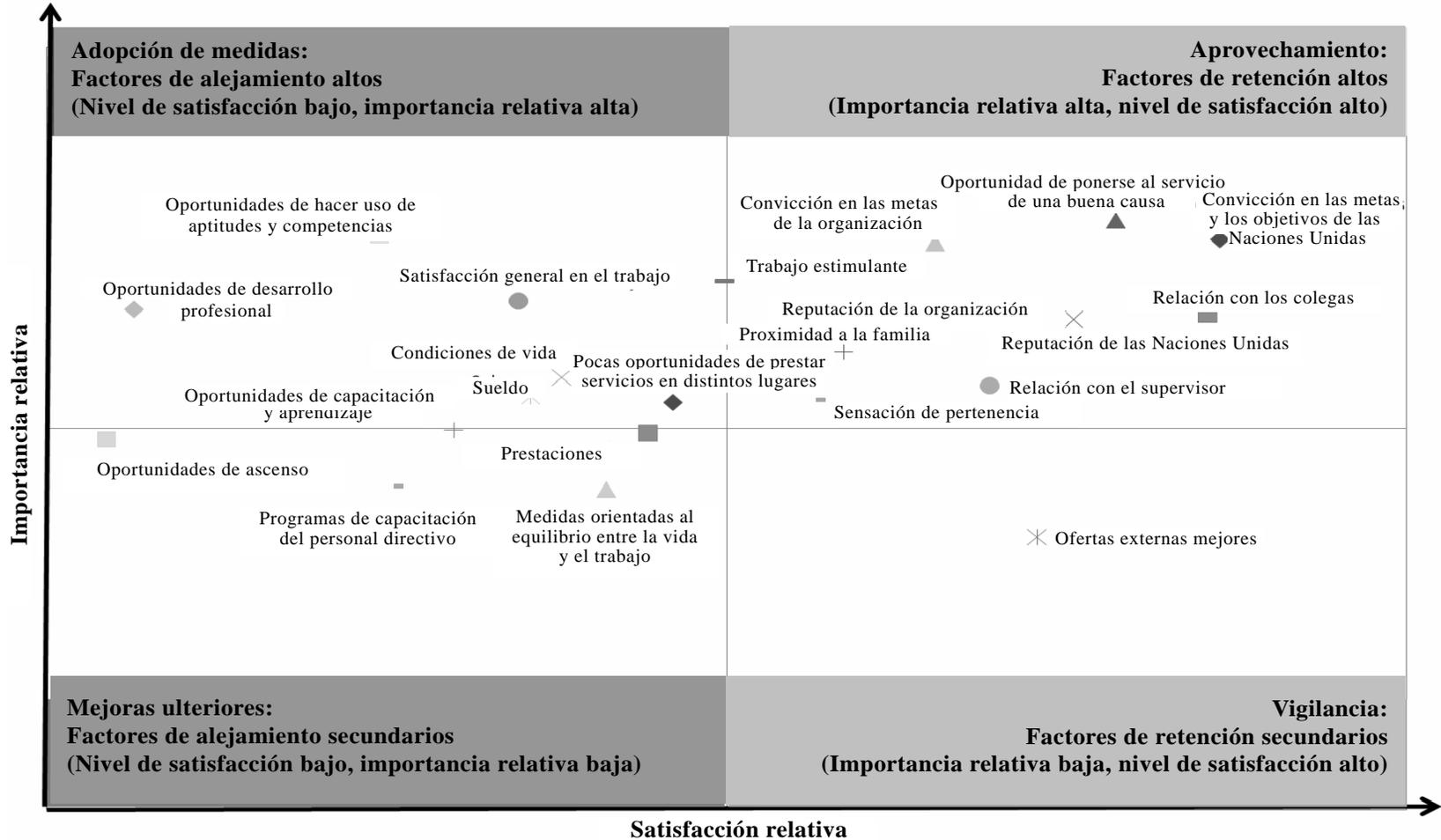
Matriz 10
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, funcionarios internacionales del cuadro orgánico de categoría P cuyos familiares a cargo no viven con ellos en el lugar de destino



Matriz 11
Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, mujeres



Matriz 12 Puntos fuertes y puntos débiles de las posibilidades de retención del personal del sistema de las Naciones Unidas

Lugares de destino difíciles, hombres

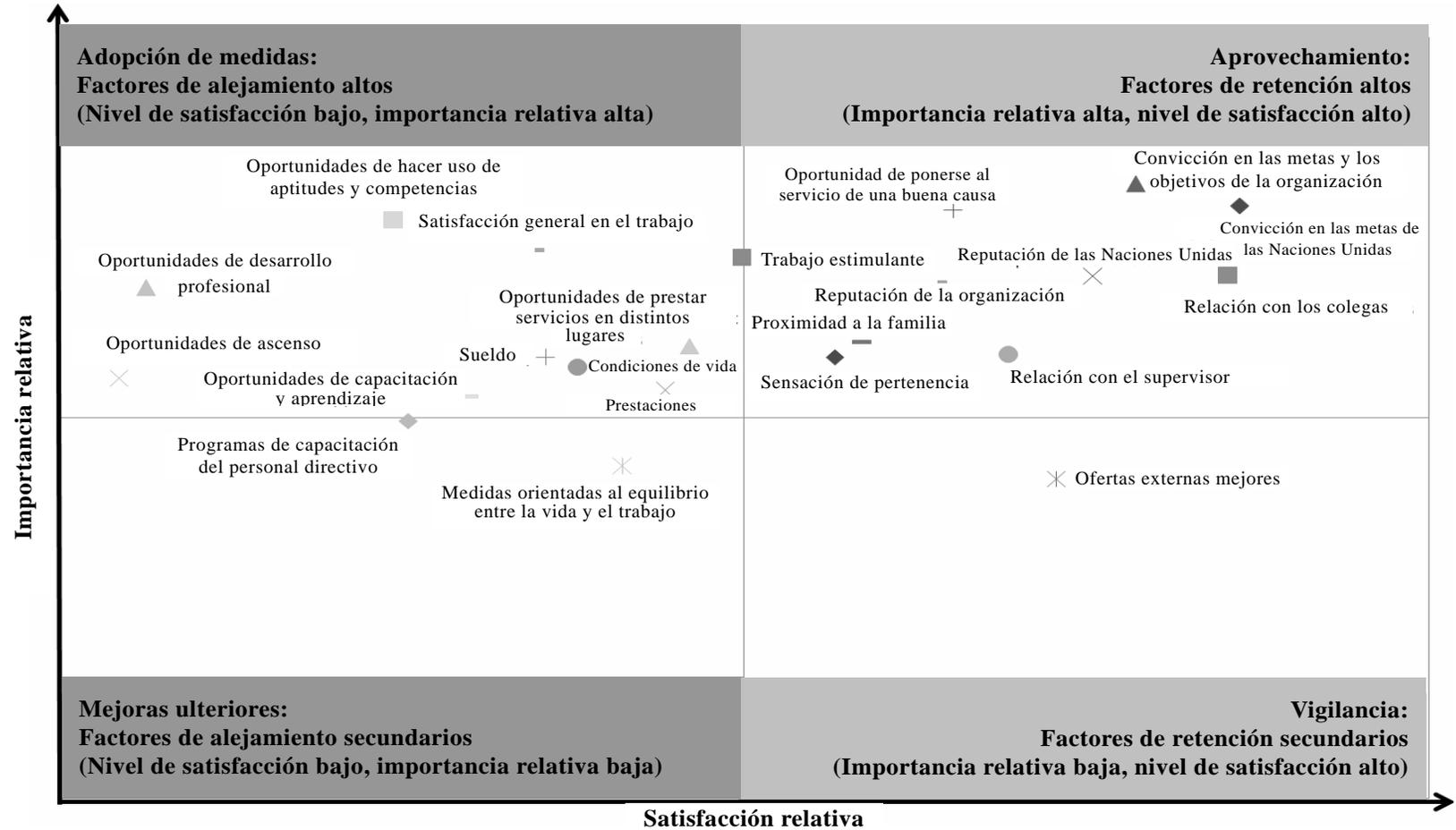


Gráfico 1
Motivos de permanencia en el servicio
Lugares de destino difíciles
Desglose por categoría

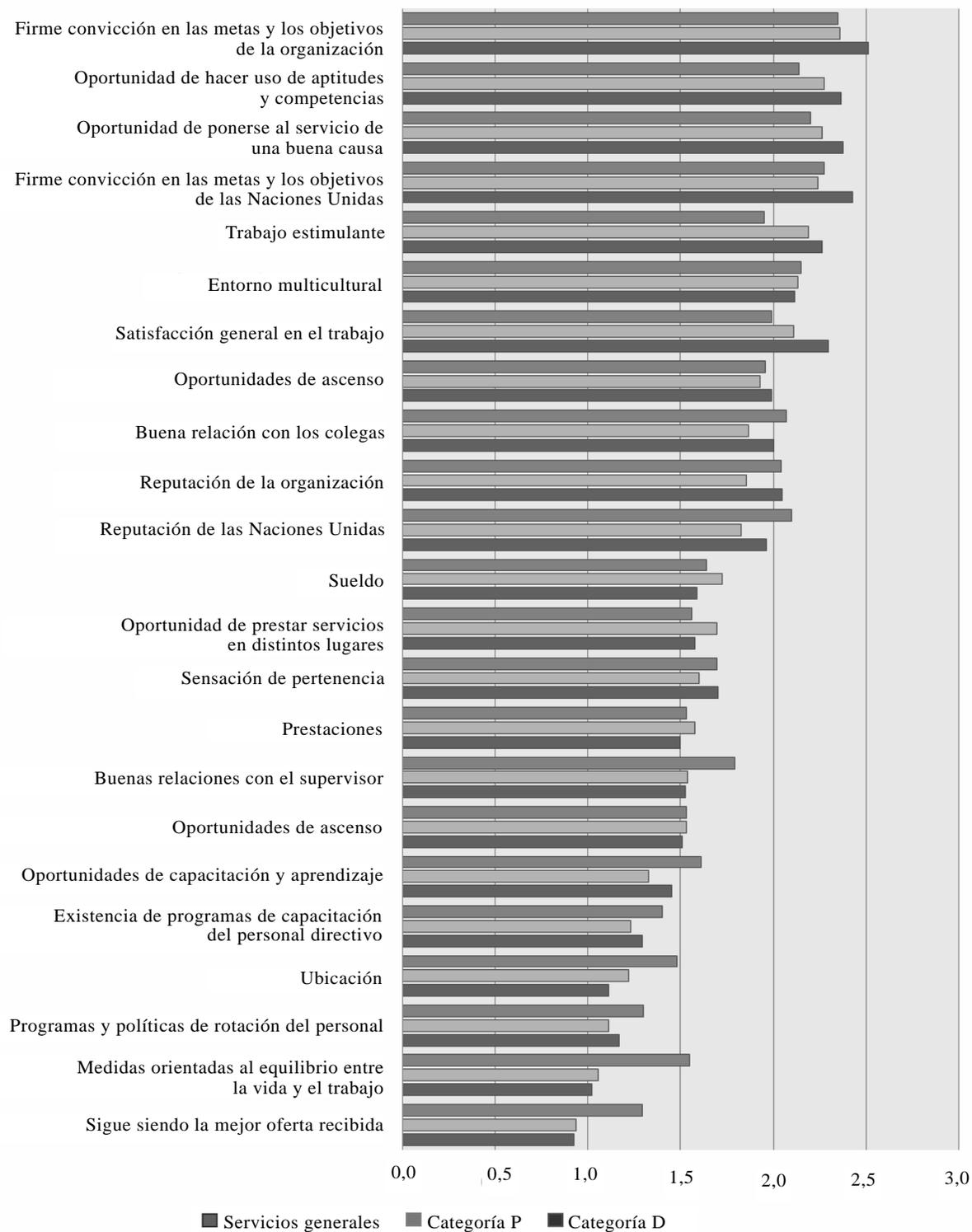


Gráfico 2
Motivos de abandono del servicio
Lugares de destino difíciles
Desglose por categoría

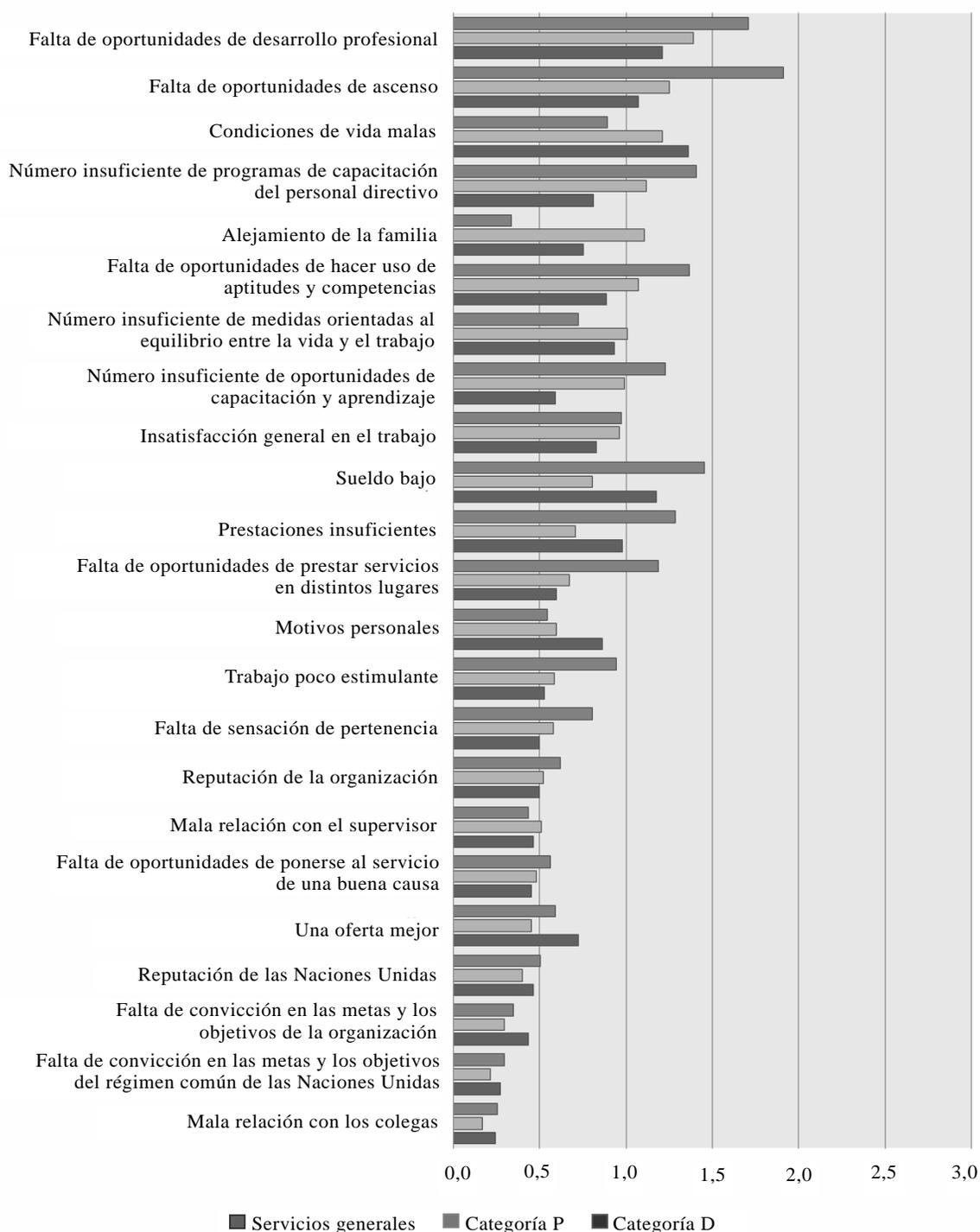


Gráfico 3
Motivos de incorporación en el servicio
Lugares de destino difíciles
Desglose por género

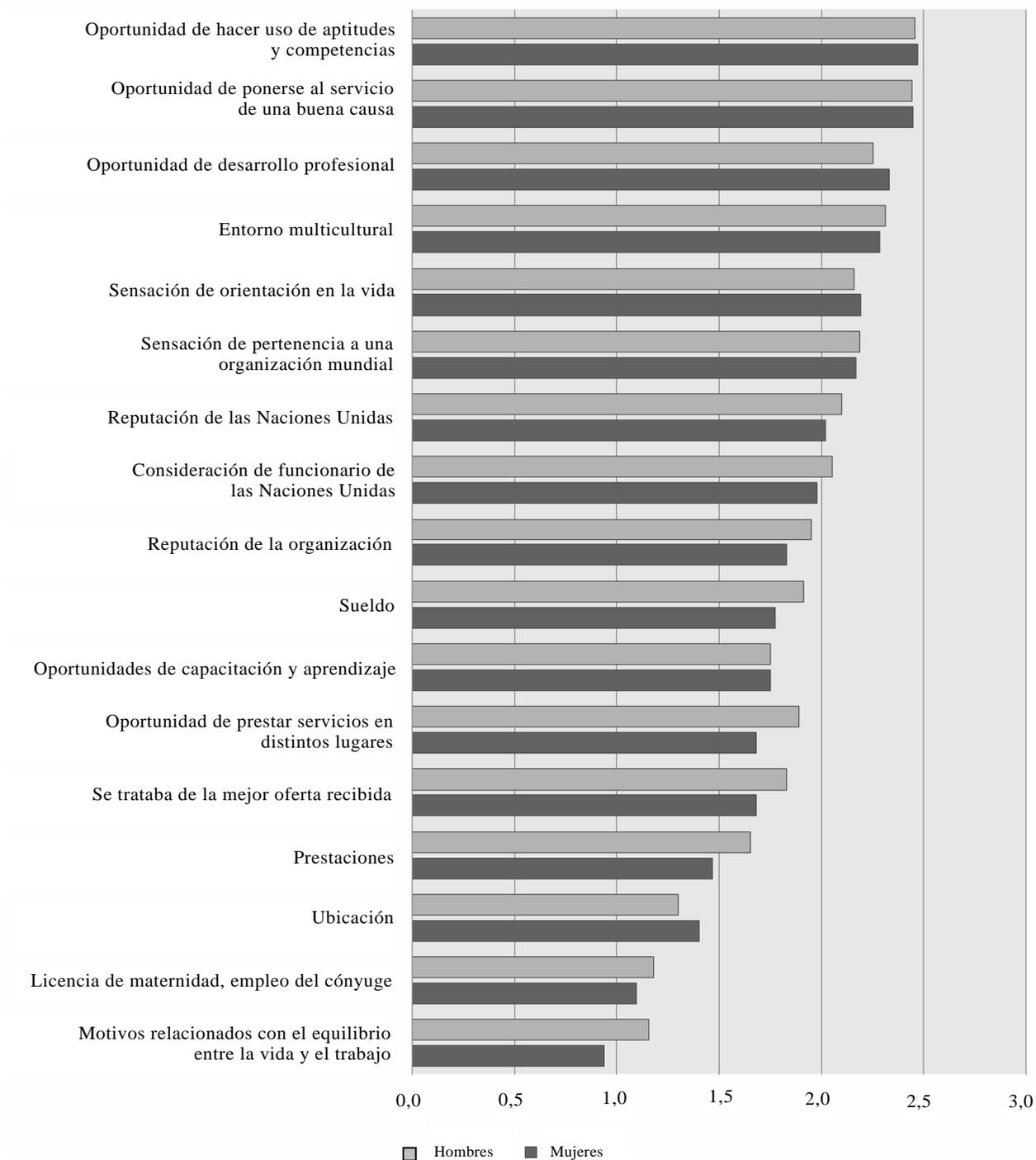


Gráfico 4
Motivos de abandono del servicio
Lugares de destino difíciles
Desglose por género

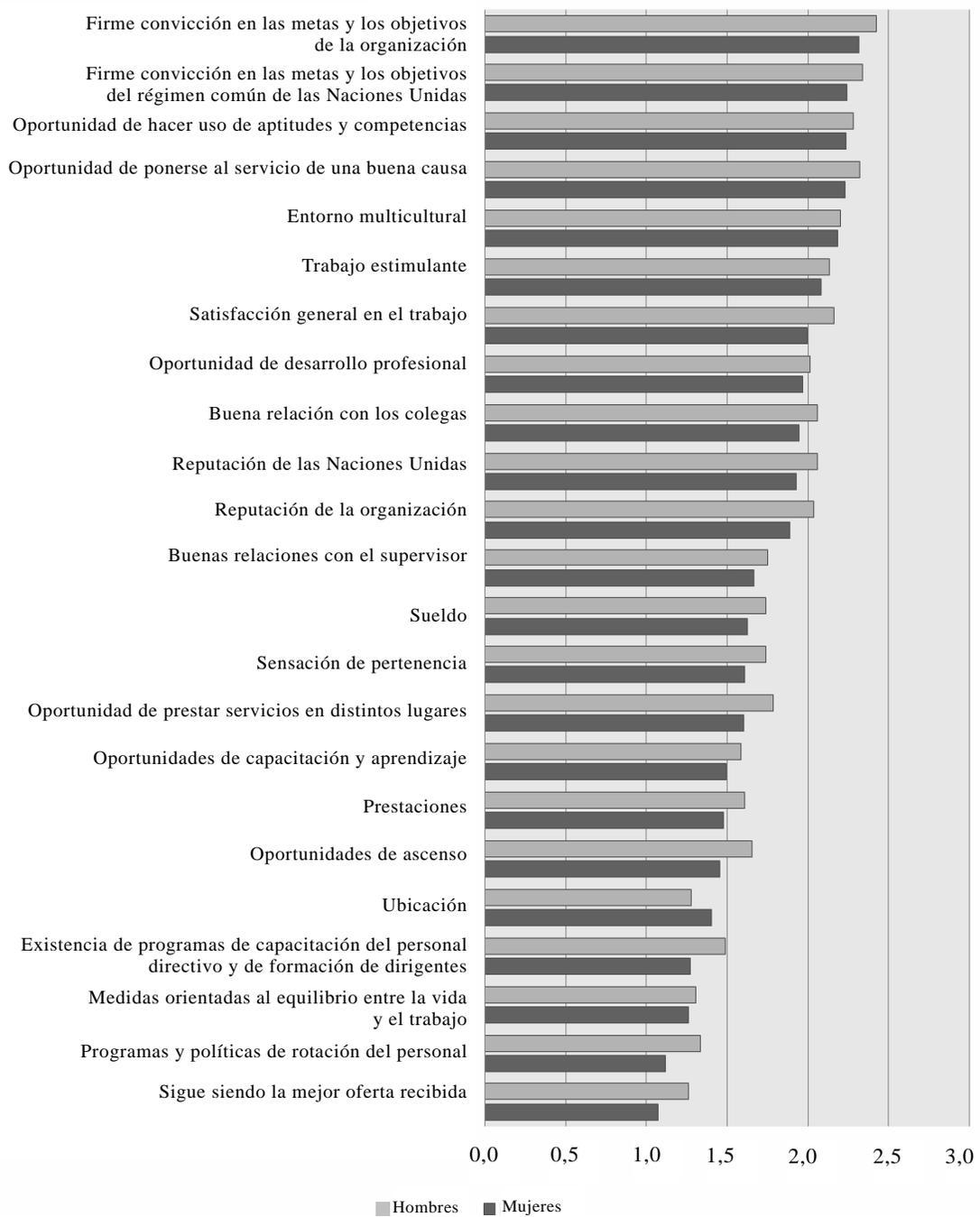
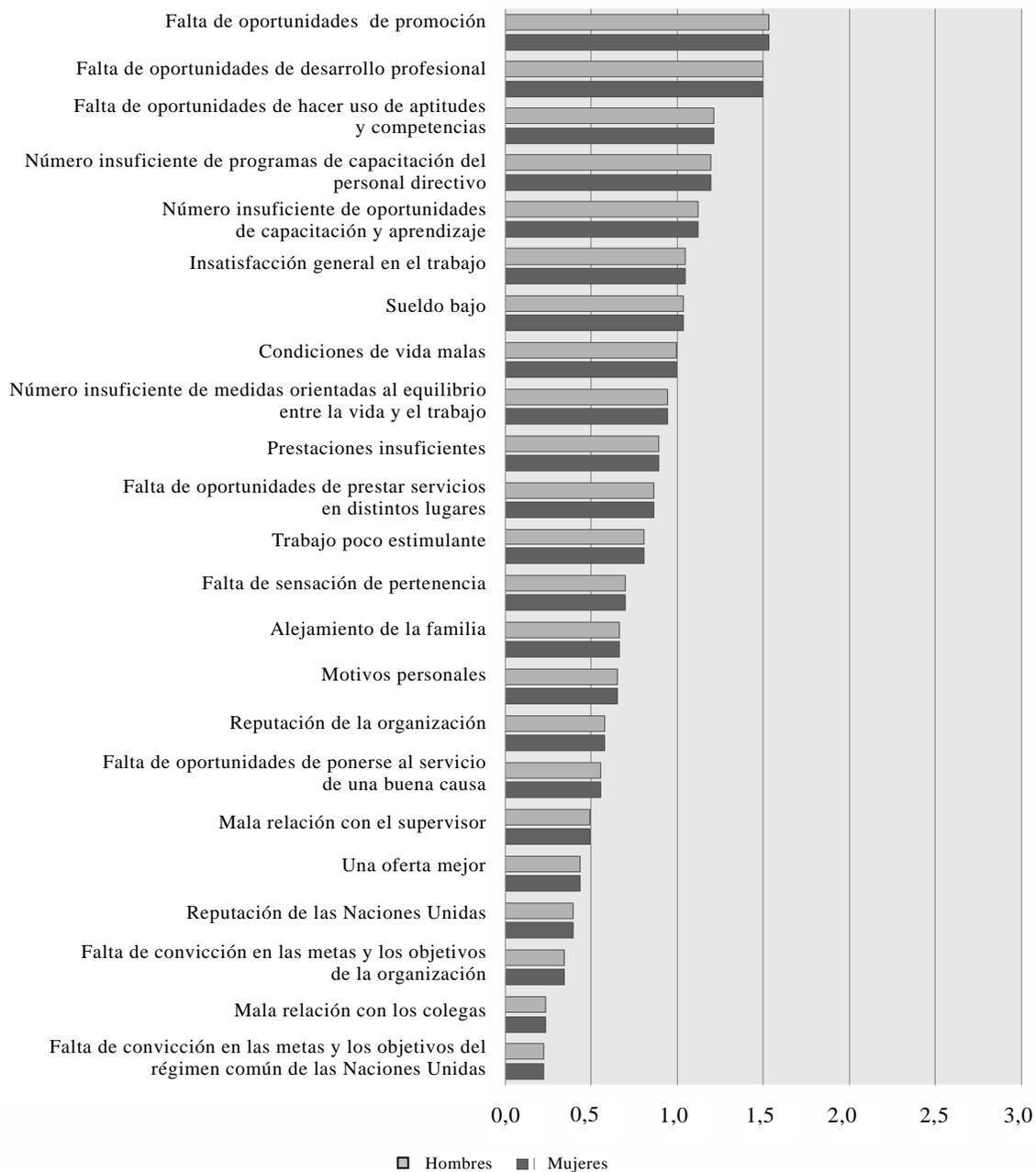


Gráfico 5
Motivos de abandono del servicio
Lugares de destino difíciles
Desglose por género



08-46442 (S) 250908 131008

