



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2009

Asamblea General

Documentos Oficiales

Sexagésimo cuarto período de sesiones

Suplemento núm. 30

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

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2009



Naciones Unidas • Nueva York, 2009

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Glosario de términos técnicos	vi
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 consecuencias financieras que tienen las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común	xv
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. Programa de trabajo de la Comisión para 2010-2011	2
II. Presentación de informes y seguimiento	3
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común	3
B. Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo	3
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	5
A. Edad de separación obligatoria del servicio	5
B. Normas de conducta de la administración pública internacional – actualización	7
C. Examen de los pagos por separación del servicio	10
IV. Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	18
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	18
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	19
C. Equilibrio de género: factibilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres calificadas – informe sobre la marcha de los trabajos	21
D. Asuntos de ajustes por lugar de destino	25

V.	Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local	30
	Consideraciones relativas al examen de las normas de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	30
VI.	Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	34
VII.	Otros asuntos	36
	A. Informe sobre la marcha de los trabajos relativos a la creación de una red directiva superior	36
	B. Decisiones de la Comisión adoptadas de conformidad con el artículo 32 de su reglamento	38
	Solicitud de que en el futuro la Oficina del Contralor de las Naciones Unidas proceda con especial cuidado al determinar las necesidades presupuestarias bienales de la Comisión de Administración Pública Internacional	38
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2010-2011	39
II.	Indemnización por rescisión del nombramiento	41
III.	Pagos por cese en el servicio	43
IV.	Escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto al 1° de enero de 2010)	44
V.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2009)	45
VI.	Descripciones de los factores de la norma general del cuadro de servicios generales	46
VII.	Descriptorios de categorías	50
VIII.	Definición de la labor del cuadro de servicios generales	53
IX.	Incentivos para el aprendizaje de idiomas	54

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
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
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
PMA	Programa Mundial de Alimentos
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
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
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 las expresiones “administración pública utilizada en la comparación” y “principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada en la comparación	Los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan con arreglo al principio Noblemaire, en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse asimismo las expresiones “Administración pública mejor remunerada” y “Principio Noblemaire”.
Ajustes de fecha a fecha	Los índices del ajuste por lugar de destino resultantes de los estudios entre lugares se ajustan de fecha a fecha entre estudios para tener en cuenta la inflación local y las fluctuaciones monetarias.
Categorías vinculadas	El método de las categorías vinculadas permite aplicar las escalas de sueldos de dos o más categorías a un puesto cuyo valor para la organización sea igual al expresado por sólo una de las categorías; por ejemplo, las categorías P-2 y P-3 se pueden vincular para administrar el sueldo de un titular que desempeñe funciones clasificadas en la categoría P-2 o la categoría P-3.
Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales	Conjunto de definiciones de distintas ocupaciones que abarca funciones propias al régimen común y un esquema para codificar cada ocupación.
Clasificación del ajustes por lugar de destino	La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el costo de la vida (multiplicador del ajuste por lugar de destino) reflejado 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 de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto. El índice de la paga en el lugar de destino sería $100 + 5$, es decir, 105.

Coeficiente de comparación	Método de control financiero en el marco de un sistema de bandas anchas que se utiliza para administrar los sueldos básicos en relación con el punto medio de la gama de sueldos. Este punto medio, a su vez, se relaciona con un punto de referencia (por lo general un punto de referencia pertinente al mercado laboral). El coeficiente de comparación es un índice simple que muestra dónde está ubicado el sueldo de un empleado en relación con el punto medio. Si el sueldo es el 90% de la remuneración del punto medio, el coeficiente de comparación sería 90.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con una buena actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal, 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 (la de los Estados Unidos de América), se estableció el Cuadro Ejecutivo Superior como un sistema de personal aparte para los funcionarios de categoría superior que administran programas al nivel más alto del gobierno federal. El Cuadro Ejecutivo Superior tiene seis niveles de remuneración, pero no incluye categorías. Varios otros países también han establecido cuadros análogos o sistemas de remuneración de los funcionarios públicos de más alto nivel.
Cuadro General	En la administración pública utilizada en la comparación (Estados Unidos de América), escala de sueldos que abarca 15 categorías y se aplica a la mayoría de los funcionarios.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas que se conceden en los sistemas de varios países a 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 en la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.
Escala de sueldos básicos/mínimos	En el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Estudio entre ciudades	Estudio realizado como parte del proceso para establecer el índice de ajuste por lugar de destino que consiste en comparar el costo de la vida de un lugar de destino determinado y la ciudad de base, Nueva York, en una fecha determinada.
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, los 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.
Gastos calculados en dólares	Gastos en partidas como seguro de vida, automóviles, bienes duraderos, remesas a familiares en el extranjero a los que se asigna una cuantía fija en dólares de los Estados Unidos y se consideran gastos fuera del lugar de destino a los efectos del cálculo del índice de esos gastos.
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 reflejar los aumentos de la escala de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente en un 5%, en general, sin pérdidas ni ganancias para el personal.
Índice del ajuste por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Índice del costo del empleo (ICE)	En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>infra</i>), se calcula un índice de sueldos que mide la variación porcentual del promedio de los costos por concepto de nómina de sueldos del sector no federal entre dos momentos determinados. El índice (ICE) se calcula midiendo los costos por concepto de nómina de sueldos en todo el territorio de los Estados Unidos 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	De conformidad con la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (1990), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se iría ajustando durante un tiempo de manera que llegara a un nivel 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 del grupo I	Países con moneda convertible y en los que los gastos fuera de la zona comunicados por los funcionarios constituyen menos del 25% de los gastos totales.

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 servicios satisfacen determinados criterios establecidos en cuanto a la carencia de servicios 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.
Mejores prácticas	Política, estrategia, programa, proceso o práctica innovadora que tiene un efecto positivo demostrado en el rendimiento, es utilizado en la actualidad por lo menos por un empleador importante y es pertinente y aplicable a otros.
Pacto mundial	Iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas para lograr que las empresas participen en el mejoramiento de las condiciones ambientales, laborales y de derechos humanos y para que los beneficios de la globalización lleguen a más personas en todo el mundo.
Pago por cesación en el servicio	Pago otorgado al funcionario con un contrato de plazo fijo y por lo menos 10 años de servicios ininterrumpidos cuando el contrato expira y no es renovado por la organización.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.

Prestación por 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	Base para determinar las condiciones de servicio del personal 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 perspectivas de carrera	La promoción de las perspectivas de carrera es un enfoque estructurado para vincular 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 perspectivas de carrera suele contar con la participación de tres partes: el personal directivo, que ofrece orientación y asesoramiento sobre la carrera, además de encargarse de que el personal disponga del mayor número 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 pensionable	Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensión de los funcionarios que se jubilan.

Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.

Carta de envío

[10 de agosto de 2009]

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 35° 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

Examen de los pagos por separación del servicio

- 59 La Comisión recomienda que las organizaciones ajusten sus escalas de indemnización por rescisión del nombramiento y las disposiciones para el pago de la prima de repatriación y el pago por fallecimiento a las aplicables en las Naciones Unidas. Recomienda también que en las organizaciones que hayan introducido e implementado el nuevo marco contractual se establezca un pago por cese en el servicio para los funcionarios con contrato de plazo fijo que hayan prestado servicios durante por lo menos 10 años.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

- 66 La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto al 1° de enero de 2010, la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo IV del presente informe.

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

- 76 La Asamblea General tal vez desee tomar nota de que el margen entre la remuneración neta del personal 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 en Washington, D.C. en el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2009 es de 113,8. También se señala a la atención de la Asamblea el hecho de que el nivel medio del margen en los cinco últimos años (2005-2009) es de 113,6.

C. Otros asuntos

Informe sobre el establecimiento de una red directiva superior

- 130 La Comisión decidió informar a la Asamblea de que la Junta de los jefes ejecutivos había decidido poner fin a la labor sobre la red directiva superior.
-

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Examen de los pagos por separación del servicio

- 55 Las consecuencias financieras de la introducción de un pago por cese en el servicio se estiman en 4,6 millones de dólares por año en todo el sistema.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

- 63 Las consecuencias financieras del aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que se reproduce en el anexo IV se estima en aproximadamente 1,4 millones de dólares por año en todo el sistema.
-

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 13 organizaciones¹, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Otra organización², pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión.

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2009 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 Szlajak (Canadá)**
 Gian Luigi Valenza (Italia)*
 Gilberto C. P. Velloso (Brasil)*
 Wang Xiaochu (China)***
 Eugeniusz Wyzner (Polonia)**
 El Hassane Zahid (Marruecos)***

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2009.

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

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2012.

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 2009, el 68° período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, del 23 de marzo al 3 de abril, y el 69° período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de la Organización de Aviación Civil Internacional en Montreal, del 29 de junio al 10 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 la Comisión.

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2010-2011

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2010-2011 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

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

7. La Comisión examinó un informe sobre las medidas adoptadas por la Asamblea General en su sexagésimo tercer período de sesiones en relación con el régimen común y con otros temas respecto de los cuales la Comisión había formulado recomendaciones. También se proporcionaron a la Comisión detalles de la presentación por su Presidente a la Quinta Comisión y a la Asamblea General de su informe anual correspondiente a 2008 del debate general al respecto en la Quinta Comisión y de las consultas oficiosas celebradas entre los Estados Miembros, que culminaron con la aprobación por consenso, el 24 de diciembre de 2008, de la resolución 63/250, sobre la gestión de los recursos humanos en la Secretaría de las Naciones Unidas, y la resolución 63/251, sobre el régimen común.

8. También se proporcionaron detalles sobre las resoluciones y/o decisiones aprobadas por los órganos rectores de las organizaciones del régimen común que podrían ser de interés para la Comisión. En ese contexto, se señalaron a la atención de la Comisión las resoluciones aprobadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Unión Postal Universal (UPU) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

B. Revisión trienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo

9. En respuesta a la resolución 62/208 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió al Secretario General que preparara un informe en que determinara los problemas de recursos humanos existentes en el sistema para el desarrollo a nivel de los países y formulara recomendaciones para realizar mejoras, el Secretario General, en colaboración con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la Comisión de Administración Pública Internacional, presentó el informe solicitado al Consejo Económico y Social en su período de sesiones sustantivo de 2009 (E/2009/75).

10. En el informe se examinaba en particular la forma en que el sistema de las Naciones Unidas podría atender mejor a las necesidades de los países en que se ejecutaban programas, pero se reconocían las diferencias y las necesidades singulares de países en distintas situaciones. También se esbozaban los problemas relacionados con la contratación y la gestión de la carrera del personal de las Naciones Unidas. Esos problemas guardaban relación con una serie de asuntos que afectaban a los coordinadores residentes y a otros funcionarios del sistema de las Naciones Unidas que trabajaban a nivel de países y se estaban abordando mediante políticas amplias de gestión de los recursos humanos. Algunos de los problemas

también guardaban relación con la multiplicidad de políticas y procedimientos de recursos humanos de las distintas entidades del sistema.

11. En su resolución 2009/1 el Consejo Económico y Social tomó nota del informe del Secretario General.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Edad de separación obligatoria del servicio

12. En relación con este tema, la Comisión examinó un documento que había preparado la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en respuesta a la recomendación de la Dependencia Común de Inspección de que el Secretario General de las Naciones Unidas emprendiera un examen, con la participación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y la Comisión, de la posibilidad de cambiar la edad de separación obligatoria del servicio³. En el documento se presentaban una sinopsis y un análisis de los datos y las prácticas relativos a la edad de separación del servicio/jubilación. La Red de Recursos Humanos informó a la Comisión de que, sobre la base de las extensas deliberaciones celebradas tras la publicación del documento, proponía lo siguiente:

a) La edad de separación del servicio para todos los funcionarios en servicio sería de 62 años a partir del 1º de enero de 2012;

b) Los funcionarios en servicio con derecho a jubilarse a los 60 años conservarían ese derecho, sin reducción de la pensión, o podrían optar por permanecer en servicio hasta la edad de 62 años.

13. La Red de Recursos Humanos informó también a la Comisión de que unas pocas organizaciones habían expresado preocupación respecto de la propuesta debido a las actuales necesidades operacionales.

14. Además, la Red de Recursos Humanos convino en estudiar la posibilidad de elevar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para todos los funcionarios una vez que la Caja de Pensiones hubiera finalizado su estudio actuarial en 2010. La Red examinaría también distintas modalidades innovadoras y flexibles en relación con la edad de separación obligatoria del servicio, como la jubilación progresiva o flexible, el trabajo a jornada parcial y otras alternativas, y hacia fines de 2010 presentaría a la Comisión otras propuestas sobre el asunto.

Deliberaciones de la Comisión

15. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) apoyaron la propuesta de que la edad de separación obligatoria del servicio se elevara a 62 años para todos los funcionarios, sin perjuicio del derecho adquirido de algunos funcionarios de jubilarse a los 60 años. Las federaciones observaron que elevar la edad de jubilación no debía ser un sustituto de la planificación eficaz de la sucesión, que se consideraba deficiente en la mayoría de las organizaciones. Opinaban firmemente que la decisión de jubilarse o continuar en servicio no debía quedar a discreción del jefe ejecutivo sino que debía concernir exclusivamente al funcionario

³ Véase A/62/628, recomendación 7.

interesado. Las tres federaciones del personal también apoyaron un posible examen futuro para elevar la edad de jubilación a los 65 años para todos los funcionarios después de que la Caja de Pensiones hubiera terminado el estudio actuarial en 2010 y el Comité Mixto de Pensiones hubiera tomado una decisión en relación con la edad de jubilación.

16. La Comisión recordó que, en su resolución 63/250, la Asamblea General había hecho suya la recomendación de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que el Secretario General y la Comisión estudiaran la posibilidad de cambiar la edad de separación obligatoria del servicio, teniendo en cuenta cuestiones tales como el rejuvenecimiento de la Secretaría, las tasas de vacantes y las consecuencias actuariales de esa medida para la Caja de Pensiones⁴.

17. Aunque observó que la información proporcionada en el documento presentado por la Red de Recursos Humanos constituía un buen punto de partida, la Comisión consideró que la petición de la Asamblea General a que se hace referencia en el párrafo anterior entrañaba un estudio de amplitud mucho mayor que integrara diversos aspectos de la política de recursos humanos y de las pensiones, como los siguientes:

- a) La distribución geográfica;
- b) El equilibrio entre los géneros;
- c) El rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo;
- d) La promoción de las perspectivas de carrera y planificación de la sucesión;
- e) La situación actuarial de la Caja de Pensiones;
- f) La situación financiera de las organizaciones.

18. La Comisión observó que el Comité Mixto de Pensiones estaba realizando un examen del sistema de pensiones que incluía cuestiones como el diseño del plan y la edad de jubilación obligatoria y cuestiones actuariales. Era importante que el estudio propuesto se efectuara paralelamente a este examen, que estaba previsto que finalizara en 2010.

19. Sin perjuicio del resultado de futuras deliberaciones, varios miembros de la Comisión apoyaron el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio dados los cambios sociales y demográficos registrados desde el anterior examen del asunto efectuado a fines del decenio de 1980, y se declararon partidarios de que se armonizara la edad de separación obligatoria del servicio para todos los funcionarios. También consideraron que la permanencia en el servicio de los funcionarios con derecho a ello debía depender de la decisión del funcionario afectado, no de la discreción del jefe ejecutivo.

Decisión de la Comisión

20. La Comisión pidió a su secretaría que, en cooperación con las organizaciones y la Caja de Pensiones, preparara un informe exhaustivo sobre la posibilidad de cambiar la edad de separación obligatoria del servicio teniendo en cuenta las

⁴ Véase A/63/526 y Corr.1, párr. 78.

diversas consecuencias para los recursos humanos y las pensiones mencionados en el párrafo 17 *supra*, y decidió volver a examinar la cuestión en su 72° período de sesiones.

B. Normas de conducta de la administración pública internacional – actualización

21. En 2001, la Comisión aprobó la versión actualizada de las normas de conducta de la administración pública internacional y las recomendó a la Asamblea General y a los órganos legislativos de las demás organizaciones del régimen común. Las normas de conducta, que fueron aprobadas por la Asamblea General en su resolución 55/223, se concibieron para promover un sistema común de valores y principios éticos fundamentales para la administración pública internacional. Por consiguiente, enunciaban claramente los valores y normas éticas básicos de las Naciones Unidas.

22. Todas las organizaciones, excepto la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), han adoptado las normas recomendadas por la Comisión. Muchas organizaciones las han incorporado a sus estatutos y reglamentos o las han incluido en sus manuales de recursos humanos y han hecho referencia a ellas en sus instrucciones administrativas. Las tres organizaciones mencionadas, que no han promulgado las normas recomendadas por la Comisión, han formulado sus propios códigos de conducta que, en esencia, están basados en las normas de conducta, adaptados a sus necesidades operacionales específicas.

23. Las organizaciones señalaron ciertas lagunas y problemas éticos no abordados en las normas de conducta vigentes, entre otros, las cuestiones relativas a los conflictos de intereses, las restricciones del empleo después de la separación del servicio, la rendición de cuentas, la protección de los denunciantes de irregularidades contra posibles represalias, el abuso de poder, la revelación de información y la negligencia en la gestión de los activos y recursos de las organizaciones.

Proyecto de código ético para el personal de todo el sistema de las Naciones Unidas

24. En 2005, en sus resoluciones 60/1, titulada “Documento Final de la Cumbre Mundial 2005”, y 60/254, titulada “Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas”, la Asamblea General instó al Secretario General a que elaborara un código ético que se aplicara en todo el sistema y a todo el personal de las Naciones Unidas. En noviembre de 2007, el Secretario General promulgó la aplicación de normas éticas en todo el sistema de las Naciones Unidas respecto de los órganos y programas administrados por separado, con arreglo a lo cual una serie de organizaciones establecieron oficinas de ética independientes encargadas de proporcionar orientación y asesoramiento de carácter confidencial sobre situaciones de conflicto de intereses; preparar programas de capacitación sobre cuestiones de ética; proteger al personal contra las represalias por denunciar faltas de conducta; y administrar el programa de declaración de la situación financiera.

25. Conforme a lo dispuesto por la Asamblea General, el código ético para el personal de todo el sistema de las Naciones Unidas fue elaborado inicialmente por la Oficina de Ética de las Naciones Unidas. Tras su establecimiento, en enero de 2008, el Comité de Ética de las Naciones Unidas continuó con la elaboración del código ético y le dio forma definitiva. Se prevé que, una vez aprobado, el código sea el principal documento que defina las normas éticas que deben respetar los funcionarios de las Naciones Unidas.

26. En agosto de 2008 el Secretario General inició un proceso de consultas a nivel de todo el sistema en relación con el proyecto de código ético para el personal de las Naciones Unidas. Las consultas abarcaron la secretaría mundial y los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas. En el proceso de consultas participaron representantes de la administración y del personal. El Secretario General aprobó el proyecto revisado de código ético para todo el sistema, resultante de las consultas para su presentación a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período ordinario de sesiones.

Presentación del Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas

27. La Comisión recibió información del Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas, que también preside el Comité de Ética. El Comité está integrado por los jefes de las oficinas de ética de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados por separado y la Oficina de Ética de la Secretaría de las Naciones Unidas. Son miembros del Comité las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, la UNOPS y el ACNUR.

28. El Director de la Oficina de Ética de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que se había encomendado al Comité de Ética la función de establecer un conjunto unificado de principios éticos, normas y políticas para el personal de las Naciones Unidas. El proyecto de código ético para todo el sistema, que fue aprobado por el Secretario General, es un documento basado en valores en que se enuncian los valores básicos y los principios de ética e integridad por los que se deben regir la conducta y el comportamiento del personal de las Naciones Unidas. Se prevé que, una vez aprobado, el código sea el principal documento que defina las normas éticas que deben respetar los funcionarios de las Naciones Unidas.

29. El Director insistió en que el código ético estaba concebido para complementar las normas de conducta de la Comisión, no para sustituirlas. Explicó que las normas de conducta habían formado parte de la base para la elaboración del código ético. El código era una exposición breve y concisa de valores y principios, mientras que en las normas de conducta se exponían en detalle y se interpretaban esos valores y principios. En el código se definía el concepto de “personal de las Naciones Unidas” y se enuncian seis valores y seis principios. El Director explicó que había cuestiones que no se trataban en el código ético pero sí en las normas de conducta, y viceversa. Se informó a la Comisión de que el código ético se presentaría a la Asamblea General en su sexagésimo cuarto período ordinario de sesiones para su examen y aprobación.

Deliberaciones de la Comisión

30. Los miembros de la Comisión, la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal agradecieron al Director de la Oficina de Ética su interesante e instructiva presentación y sus aclaraciones sobre diversos aspectos. Algunos participantes señalaron que no les quedaba claro la condición jurídica del código ético respecto de las normas de conducta, que ya se habían incorporado en los instrumentos legislativos de muchas organizaciones. Era necesario armonizar ambos documentos en lo relativo a los principios rectores enunciados en ambos y las definiciones aprobadas.

31. En cuanto a la actualización de las normas de conducta, la Red de Recursos Humanos se declaró de acuerdo con la necesidad de armonizar los criterios respecto de las normas de conducta en todo el régimen común, pero opinó que no era una actividad que requiriera atención urgente. La Red consideraba que, habida cuenta de que varias organizaciones estaban llevando adelante iniciativas en ese ámbito, para el examen de las normas de conducta sería útil la información que pudieran aportar las organizaciones que estaban estableciendo oficinas de ética y nuevos sistemas de administración de justicia. La Red observó que las normas seguían siendo válidas y posiblemente sólo hubiera que introducir cambios menores. Por tanto, aunque era partidaria de que se realizara un examen, sugirió que se programara para 2011.

32. Los representantes de las federaciones del personal lamentaron que no se hubiera invitado a sus miembros a que respondieran al cuestionario de la secretaría de la CAPI sobre las normas de conducta. Sin embargo, la FICSA señaló que había pedido a sus miembros que formularan observaciones y había determinado ciertas cuestiones que consideraba que deberían tratarse en caso de que se volvieran a examinar las normas. Esas cuestiones eran:

- a) La protección de los denunciantes de irregularidades contra represalias;
- b) Una explicación de lo que constituye abuso de poder;
- c) Las normas de confidencialidad;
- d) Una formulación que contribuyera a asegurar que los sistemas de justicia interna siguieran siendo justos y equitativos.

Las tres federaciones apoyaron la solicitud de que se realizara un examen de las normas de conducta.

33. La Comisión consideró que los principios y directrices establecidos en las normas de conducta seguían siendo válidos y que, aunque tal vez se necesitara cierta actualización, no se precisaba una revisión importante. Se reconoció que no estaba previsto que las normas se revisaran con frecuencia ya que estaban incorporadas en los estatutos y reglamentos de muchas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Mientras los principios básicos siguieran siendo válidos, la Comisión debía limitarse a hacer aclaraciones, de ser necesario.

34. Puesto que algunas organizaciones habían detectado lagunas en las normas vigentes y era importante tratar de atender a las necesidades de las organizaciones, se decidió que la secretaría realizara una labor preparatoria a fin de determinar los aspectos específicos que requerían actualización. La Comisión consideró también la posible necesidad de establecer un grupo de trabajo después de que recibiera el informe de su secretaría. Ese grupo de trabajo podría redactar un texto nuevo o

revisado para su posible incorporación en las normas de conducta con el fin de que hubiera coherencia entre el texto de las normas, el del Reglamento del Personal, en que estaban incorporadas las normas, y el del código ético. Esa labor debía programarse teniéndose en cuenta el tiempo necesario para el establecimiento pleno del nuevo sistema de administración de justicia y para que las organizaciones consolidaran las diversas iniciativas en curso en la esfera de la ética.

Decisión de la Comisión

35. La Comisión decidió pedir a su secretaría que, en colaboración con las organizaciones y los representantes de las federaciones del personal, hiciera un examen inicial de las normas de conducta para asegurarse de que seguían ajustándose a las necesidades de las organizaciones y que definiera los aspectos cuya actualización fuera conveniente.

C. Examen de los pagos por separación del servicio

36. En su 69° período de sesiones, la Comisión concluyó su examen de los pagos por separación del servicio, a saber, la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en caso de fallecimiento. Se destacaron los siguientes asuntos para su examen por la Comisión con miras a la racionalización del plan de pagos por separación del servicio en el régimen común:

a) Las diferencias de las escalas de indemnización por rescisión del nombramiento de las distintas organizaciones y según el tipo de contrato;

b) La posible introducción de una prima por terminación del servicio, motivada, en particular, por la desigualdad del trato que reciben los funcionarios con contratos de plazo fijo cuando se separan del servicio al expirar sus contratos;

c) Las diferencias entre las organizaciones respecto del derecho a la prima de repatriación;

d) Las inquietudes sobre la incoherencia entre la expresión “prima de repatriación” y el alcance de esa prima;

e) Las diferencias entre las organizaciones respecto del derecho de los familiares secundarios a cargo de un funcionario a recibir pago en caso de fallecimiento del funcionario.

37. La Comisión consideró las siguientes revisiones de los arreglos actuales que rigen los pagos por separación del servicio:

a) Las escalas de indemnización por rescisión del nombramiento debían ajustarse en todas las organizaciones a la escala estipulada en el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas;

b) Las tasas de indemnización por rescisión del nombramiento se debían basar en la parte restante del período de servicio normal;

c) Se debía introducir una prima por terminación del servicio para los funcionarios con contratos de plazo fijo cuyos servicios cesaran al expirar su contrato después de haber cumplido un número convenido de años de servicio satisfactorio;

d) Se debía mantener la denominación de la prima de repatriación, aunque se podría considerar demasiado restrictiva dado el alcance de la prima, que se paga en caso de traslado desde el último lugar de destino a cualquier país en que el funcionario establezca su residencia primaria tras la separación del servicio;

e) Se debían armonizar en todas las organizaciones las disposiciones relativas a la prima de repatriación limitando el derecho a esa prima a los funcionarios que viven y trabajan fuera de su país de origen y a los funcionarios sin condición de residente permanente en el país del último lugar de destino;

f) Los pagos en caso de fallecimiento se debían armonizar en todas las organizaciones mediante el reconocimiento de que solo el cónyuge superviviente y los hijos a cargo de un funcionario fallecido tienen derecho a ese pago.

Deliberaciones de la Comisión

Indemnización por rescisión del nombramiento

38. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos apoyó la idea de que se armonizaran las escalas de pago de indemnización por rescisión del nombramiento en todas las organizaciones. No obstante, en su opinión, la escala debía basarse únicamente en el período de servicio y no debía variar según el tipo de contrato del funcionario afectado.

39. La Comisión examinó una propuesta de su secretaría de que se mantuvieran las distintas tasas de indemnización por rescisión del nombramiento en función del tipo de contrato en los años iniciales del empleo, habida cuenta de que los funcionarios que prestaban servicios con arreglo a diversos contratos tenían distintas expectativas de carrera al ingresar en las organizaciones. En el mismo contexto se consideró la posibilidad de que el pago de indemnización por rescisión del nombramiento basado en tasas en función de la parte restante del período de servicio normal no debía hacerse extensivo a los funcionarios que hubieran prestado servicios durante períodos más largos, ya que eso significaría no reconocer que con cada año sucesivo de empleo los funcionarios del régimen común adquirirían expectativas más firmes de continuar su carrera en la organización.

40. Algunos miembros estimaron que el período restante del período de servicio normal debía constituir la base de todos los pagos por las razones siguientes:

a) El propósito del pago es compensar la pérdida de expectativas de empleo. La Asamblea General había decidido al aplicar el nuevo marco contractual que cualquiera que fuera la antigüedad en el servicio, no habría expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación o conversión de un contrato de plazo fijo (véase la resolución 63/250). Así pues, no había expectativa de empleo continuado, únicamente expectativa de completar el período especificado en el contrato de plazo fijo. En consecuencia, lógicamente, la indemnización por separación involuntaria del servicio antes de la expiración del período del contrato debía limitarse a la parte restante de ese período; y

b) El pago basado en muchos años de servicio, por ejemplo 15 o más, daría lugar a la expectativa de renovación del contrato, lo que era contrario al objetivo de la resolución 63/250, en que la Asamblea General decidió que no habría expectativa alguna, jurídica o de otro tipo, de renovación, o conversión del contrato de plazo fijo.

41. Otros miembros de la Comisión sostuvieron que limitar la compensación en casos de separación involuntaria a la parte restante del período del contrato daría como resultado un pago de indemnización idéntico para un funcionario cuyo contrato se rescindiera al cabo de un año y para el que hubiera cumplido 15 años de servicio o más. Consideraban que esto no era conveniente y, en consecuencia, proponían que la indemnización por rescisión del nombramiento siguiera determinándose sobre la base de los factores utilizados en la actualidad, es decir, la parte restante del período del contrato, en el caso de la rescisión de nombramientos temporales o de plazo fijo después de cinco años de servicio o menos y la duración total del servicio, en el caso de los contratos de plazo fijo rescindidos después de períodos de servicio más prolongados.

Prima por terminación del servicio

42. La Red de Recursos Humanos y los representantes de los tres órganos representativos del personal apoyaron enérgicamente la introducción de una prima por terminación del servicio en caso de no renovación de un contrato de plazo fijo después de cinco años de servicio. A lo largo de los años debido a las restricciones impuestas por los órganos rectores en la concesión de contratos permanentes, había aumentado la práctica de las organizaciones de emplear funcionarios por períodos prolongados con una sucesión de nombramientos de plazo fijo. Las organizaciones y los órganos representativos del personal estimaban que esos funcionarios debían tener derecho a alguna indemnización si simplemente se dejaba que esos contratos expiraran y no se renovaban aunque el rendimiento se hubiese considerado satisfactorio. A ese respecto, estimaban que la no renovación y la rescisión del contrato por rendimiento insatisfactorio o por razones de salud, entre otras razones, debían tratarse por separado, y que la prima por terminación del servicio debía aplicarse únicamente a los funcionarios con contratos de plazo fijo como arreglo aparte, comparable a una prestación de desempleo o a la indemnización por cese en el servicio pagadera en las administraciones públicas nacionales y según estaba previsto en las normas internacionales pertinentes relacionadas con la cesación en el empleo. La introducción de esa prima ayudaría a rectificar la desigualdad en el trato de los funcionarios que hubieran prestado servicios durante más largo tiempo, ya que en caso de rescisión del nombramiento los funcionarios con contratos continuos o de plazo fijo podían recibir un pago correspondiente a hasta 12 meses de sueldo básico, mientras los funcionarios con contratos de plazo fijo cuyo contrato no se renovaba no recibían pago alguno. Dada la situación económica actual, que podía acarrear una disminución de las contribuciones voluntarias de los Estados Miembros, era posible que algunas organizaciones recurrieran cada vez más a la reducción de personal.

43. Algunas organizaciones señalaron que era hora de que la Comisión impartiera orientación sobre el asunto de la prima por terminación del servicio, orientación que era particularmente importante en el contexto del nuevo marco contractual. Antes de que pudieran adoptar una decisión sobre la combinación adecuada de los diversos tipos de contrato que habían de utilizarse en el marco de los nuevos arreglos, las organizaciones debían conocer el alcance exacto de los correspondientes derechos, incluidos los relativos a la separación del servicio. Una recomendación de la Comisión sobre la prima por terminación del servicio también ayudaría a la Asamblea General a elaborar la decisión definitiva sobre el uso de los

nombramientos continuos, asunto que la Asamblea debía examinar en el período de sesiones próximo.

44. Muchas organizaciones consideraron la introducción de una prima por terminación del servicio como un instrumento para lograr una composición óptima de los diversos tipos de contratos y ayudar a reducir el riesgo de posibles apelaciones, incluso en el caso de que no se pudiera conceder un nuevo nombramiento a un funcionario con contrato de plazo fijo después de una sucesión de renovaciones. En ese contexto, el representante del CCISUA señaló a la atención de la Comisión que el asunto de la expectativa de renovación de los contratos de plazo fijo había sido objeto de considerable debate en los Tribunales, y citó un caso en que una norma general de derecho sostenía que, incluso cuando los estatutos del personal de una organización estipularan que un contrato de plazo fijo vence ipso facto al expirar su plazo, la no renovación se debe tratar como una decisión única e impugnabile⁵. El representante del CCISUA declaró además que esa jurisprudencia exigía que la decisión de no renovar un contrato se justificara, por lo que había poca diferencia a ese respecto entre los contratos de plazo fijo y los contratos continuos.

45. El Representante de una organización señaló que las indemnizaciones concedidas por los tribunales administrativos a ex funcionarios cuyos contratos no se renovaran sin justificación adecuada podían exceder con mucho el monto de los pagos por terminación del servicio propuestos. Se expresó inquietud ante la posibilidad de que futuros fallos de los tribunales administrativos a ese respecto pudieran entrañar mayores gastos que la introducción de una prima por terminación del servicio. Además, si no existiera un pago por terminación del servicio podría surgir una gran presión por convertir en contratos continuos los contratos de plazo fijo de funcionarios que hubieran prestado servicios durante mucho tiempo para evitar la discrepancia en el trato de esos funcionarios al separarse del servicio.

46. Algunas organizaciones señalaron también que los funcionarios de contratación local, como los del cuadro de servicio generales y los funcionarios nacionales, cuyos contratos no se renovaran no tenían la opción, a diferencia de los funcionarios de contratación internacional del cuadro orgánico y categorías superiores, de encontrar puestos en otros países ni tenían derecho a prima de repatriación, y en consecuencia, podían no recibir pago alguno al separarse del servicio. Por lo tanto, sin una prima por terminación de servicio, ese grupo de funcionarios quedaba en una situación particularmente vulnerable.

47. Un miembro expresó graves reservas sobre la introducción de una prima por terminación de servicio y declaró que, en su opinión, el nivel actual de los pagos por separación, que incluía una prima de repatriación además del pago de todos los gastos de mudanza, ya era bastante generoso. Se señaló que la prima de repatriación, por ejemplo, consistía en 24 semanas de sueldo básico adicional después de 10 años de servicio fuera del país de origen. Se trataba de derechos adquiridos y en este momento sería excesivo e innecesario agregar una prima por terminación del servicio, que pasaría a ser otro derecho adquirido. Puesto que la Asamblea General había pedido a la Comisión que tuviera presentes las limitaciones que imponen los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales, ese miembro opinaba que la introducción de una nueva prestación de esa índole no era procedente ni oportuna.

⁵ Véase fallo núm. 1317 del Tribunal Administrativo de la OIT.

48. Algunos miembros opinaron que esta nueva bonificación por terminación del servicio no era procedente como recompensa tras cumplido el plazo de un nombramiento de plazo fijo. Puesto que no debe existir expectativa de empleo después de la terminación de un contrato de plazo fijo (véase párr. 40 *supra*), las obligaciones de las organizaciones con el funcionario se han cumplido. Además, conceder ese pago después de 10 años de servicio ininterrumpido generaría una expectativa de continuación en el empleo, lo que sería contrario a lo dispuesto por la Asamblea General en el sentido de que no ha de existir tal expectativa.

49. Esos miembros observaron también que en la administración pública federal de los Estados Unidos utilizada en la comparación no se pagaba indemnización por rescisión del nombramiento ni por cese en el servicio ni bonificación por terminación del servicio a los funcionarios con nombramiento de plazo fijo. Estimaban que en esta época de crisis económica, cuando la Asamblea General había pedido a la Comisión que tuviera presentes las limitaciones impuestas por los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales, no sería prudente establecer esa nueva bonificación.

50. La mayor parte de los miembros apoyaban la introducción de un pago por terminación del servicio para los funcionarios con contrato de plazo fijo que hubieran prestado servicios durante muchos años y cuyos contratos no se renovaran, por las siguientes razones:

a) Eliminaba la desigualdad de trato para ese grupo de funcionarios que, al cesar en el servicio, debían hacer frente básicamente a las mismas dificultades para encontrar otro empleo que sus colegas cuyos contratos se rescindían pero, a diferencia de éstos, en la actualidad no recibían pago alguno por cese en el servicio;

b) Facilitaba la aceptación de un contrato de plazo fijo por un candidato y la no renovación de ese contrato por la organización;

c) Daba a las organizaciones mayor flexibilidad para establecer la combinación adecuada de nombramientos continuos y de plazo fijo, ya que los segundos resultarían más atractivos y, en consecuencia, se reduciría la presión para que las organizaciones convirtieran esos nombramientos en nombramientos continuos a fin de evitar posibles litigaciones costosas en relación con la no renovación;

d) Reflejaba muchas prácticas de empleo fuera de las Naciones Unidas que incluían prestaciones por desempleo, entre ellas la de la administración pública utilizada en la comparación;

e) Reflejaba la realidad de la administración pública internacional en que, por razones presupuestarias o de otra índole, los órganos rectores podían imponer limitaciones al uso de nombramientos continuos no necesariamente relacionadas con la continuidad de las funciones desempeñadas por el funcionario afectado.

51. Estos miembros señalaron también que en algunas organizaciones del régimen común ya existían arreglos análogos y se utilizaban provechosamente. Además, muchas organizaciones se veían limitadas en su autoridad para conceder contratos continuos y debían otorgar contratos de plazo fijo incluso a empleados que realizaban tareas básicas de carácter permanente, esenciales para las funciones de la organización. También se consideró que las organizaciones necesitaban los servicios continuos de esos funcionarios, que trabajaban durante todo el curso de su carrera,

en forma con una sucesión de nombramientos de plazo fijo. La introducción de pagos por terminación de servicio haría más justo el sistema de pagos por separación del servicio.

52. Se recordó que en dos ocasiones la Comisión había recomendado a la Asamblea General el establecimiento de una prima por terminación de servicio y que algunas de las razones en que se habían basado esas recomendaciones seguían siendo válidas. La Comisión, pese a las reservas expresadas por algunos miembros, convino en que debía ofrecerse algún tipo de compensación a los funcionarios con períodos de servicio más largos que cesaran involuntariamente en el servicio a la organización al expirar sus contratos de plazo fijo. Se consideró que el costo de esa indemnización era inferior a las sumas necesarias si se ofrecían gratificaciones por retiro voluntario. No obstante, de conformidad con las disposiciones de la resolución 63/250, la Comisión destacó la necesidad de que todos comprendieran claramente que los pagos por terminación del servicio no debían interpretarse como razón para que se concibieran expectativas, jurídicas o de otra índole, de renovación de un contrato de plazo fijo o de conversión en nombramiento continuo. El único objetivo de ese pago era que sirviera de indemnización por cese en el servicio para ayudar a los funcionarios afectados en su búsqueda de otro empleo. Esto debía reflejarse claramente en la denominación de esa prestación, que sería “pago por cese en el servicio”, y que debía ofrecerse a los funcionarios con derecho a ella como medida aparte, independiente de la indemnización por rescisión del nombramiento.

53. La indemnización por rescisión del nombramiento se ofrecía en caso de rescisión, es decir, si la organización abreviaba un contrato de plazo fijo o continuo y, en consecuencia, incluía el elemento de indemnización por la pérdida de empleo continuado. En cambio, el pago por cese en el servicio se ofrecía cuando no se renovaba un contrato de plazo fijo, y, en consecuencia, no entrañaba el elemento de pérdida imprevisible. Dada esta distinción, no sería procedente que la cuantía de los pagos por cesación en el servicio fuera igual a la de la indemnización por rescisión del nombramiento. La Comisión consideró razonable que el nivel del pago por cese en el servicio fuera de entre cinco y seis meses de sueldo básico.

54. Con respecto al período para tener derecho al pago por cese en el servicio, la Comisión examinó las estadísticas del régimen común que había presentado su secretaría y llegó a la conclusión de que las tendencias de la rescisión y la no renovación parecían convergir después de 10 años de servicio. En consecuencia, convino en que para tener derecho a esa prestación se requeriría un período de servicio de por lo menos 10 años. Al adoptar una decisión al respecto la Comisión tuvo presente la solicitud de la Asamblea de que tuviera en cuenta las limitaciones impuestas por los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales. En ese contexto, se expresaron dudas sobre la conveniencia de presentar la propuesta en el momento actual. Sin embargo, tras considerar cuidadosamente todas las circunstancias, la Comisión estimó que sería conveniente introducir una prestación equitativa por cese en el servicio.

55. Se informó a la Comisión de que las consecuencias financieras de la introducción de un pago por cese en el servicio se estimaban en 4,6 millones de dólares por año a nivel de todo el sistema.

Otros pagos por separación del servicio

56. Con respecto al asunto de cambiar la denominación de la prima de repatriación, aunque se sugirieron dos alternativas (“prima de reasentamiento” y “prestación por reasentamiento para expatriados”), los miembros de la Comisión fueron partidarios de que se mantuviera por ahora la denominación actual, ya que en los últimos años se habían comprendido bien el concepto y el objetivo de esta prestación.

57. Además, la Comisión convino en que las condiciones para tener derecho a la prima de repatriación debían armonizarse de conformidad con el Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas, como había pedido la Asamblea General. Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la UIT, la UNESCO, el UNFPA, el PMA y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) concedían esa prima a los funcionarios que vivían en el país de origen y trabajaban en el exterior, el pago debía limitarse únicamente a los funcionarios que trabajaran y residieran en un país fuera del país de origen. Además, aunque la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la OACI, la OIT, la Organización Marítima Internacional, la UNESCO, el ACNUR, el PMS y la OMPI concedían este derecho a los funcionarios que tenían la condición de residente permanente en el país del lugar de destino en el momento de la separación del servicio, la prima debía pagarse únicamente a los funcionarios que no tuvieran esa condición.

58. La Comisión estimaba que el derecho al pago por fallecimiento debía armonizarse sobre la base de la prestación pagadera por las Naciones Unidas puesto que muchos otros beneficios y prestaciones vinculados a la relación de dependencia se concedían únicamente al cónyuge y a los hijos a cargo. La opinión del CCISUA era que la prestación debía armonizarse con las disposiciones de la FAO, la OIT y el PMA (aplicables a los funcionarios de esas organizaciones) y la OMPI (aplicables sólo a los funcionarios que hubieran ingresado antes de enero de 1979), que reconocían el derecho de los familiares secundarios a cargo del funcionario a recibir esa prestación.

Decisión de la Comisión

59. La Comisión decidió recomendar que la Asamblea General:

a) Invitara a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común a armonizar sus pagos de indemnización por rescisión del nombramiento con los de las Naciones Unidas aprobados por la Asamblea General en la resolución 63/271, que figuran en el anexo II;

b) Introdujera un pago por cese en el servicio para los funcionarios con contratos de plazo fijo que dejaran de prestar servicios en una organización al expirar su contrato después de por lo menos 10 años de servicios continuos en las organizaciones que hubieran introducido e implementado el nuevo marco contractual definido por la Comisión en su informe anual correspondiente a 2005⁶, con sujeción a las condiciones y la escala indicadas en el anexo III;

⁶ Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo período de sesiones, Suplemento núm. 30 y corrección (A/60/30 y Corr.1)*, anexo IV.

c) Reafirmara que la prima de repatriación no debía pagarse a los funcionarios que vivieran en su país de origen y trabajaran en el exterior, ni a los funcionarios que tuvieran condición de residente permanente en el país del último lugar de destino, y reiterara su llamamiento a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común a armonizar sus disposiciones sobre el derecho a la prima de repatriación con las aplicables en las Naciones Unidas;

d) Reiterara que el pago por fallecimiento no se concede a los familiares secundarios a cargo y reiterara asimismo su llamamiento a los órganos rectores de las organizaciones del régimen común a armonizar sus disposiciones respecto del pago por fallecimiento con las aplicables en las Naciones Unidas.

60. La Comisión decidió también vigilar la introducción del pago por cese en el servicio como parte integral de los nuevos arreglos contractuales.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

61. La Asamblea General introdujo el concepto de escala de sueldos básicos/mínimos, con efecto al 1° de julio de 1990, en la sección I.H de su resolución 44/198. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación. Se hacen ajustes anuales sobre la base de una comparación de los sueldos netos básicos de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York en el punto medio de la escala (P-4, escalón VI, a la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo) con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública de los Estados Unidos de América en Washington, D.C. (escalón VI de 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 de incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo a la vez proporcionalmente los niveles del ajuste por lugar de destino.

62. Se informó a la Comisión de que al 1° de enero de 2009 los sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación habían aumentado en un 2,9% en cifras brutas. Además, en el ejercicio económico 2009 se introdujeron modificaciones en la legislación impositiva federal de los Estados Unidos, pero no en la legislación impositiva de los Estados de Maryland y Virginia ni en la del Distrito de Columbia. El efecto combinado del aumento de los sueldos brutos y de las modificaciones impositivas equivalía a un aumento neto del 3,04% en comparación con los niveles de 2008.

63. El ajuste propuesto no tiene consecuencias financieras derivadas de la incorporación de clases de ajuste por lugar de destino en cuanto a gastos en concepto de sueldos, dado que en la actualidad en ningún lugar de destino el ajuste es tan bajo que no permita absorber el aumento del sueldo básico/mínimo. Sin embargo, en lo que respecta a otros gastos no relacionados con sueldos, se calcula que los cambios de la escala de sueldos básicos/mínimos producirán un aumento de alrededor de 1,4 millones de dólares en pagos anuales por concepto de separación del servicio a nivel de todo el sistema, como sigue:

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo en los que los sueldos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	–
b) Respecto de la escala de pagos por separación del servicio ^a	1 446 000
Total de las consecuencias financieras anuales	1 446 000

^a Esta suma refleja las estadísticas más recientes del régimen común sobre separación del servicio compiladas por la secretaría de la CAPI.

64. Hasta el ejercicio en curso, la secretaría había calculado las consecuencias financieras de los pagos en concepto de separación del servicio con arreglo a una fórmula basada en 2.500 separaciones al año en todo el sistema y un pago medio de cinco semanas del sueldo básico del punto medio de la escala de sueldos del cuadro

orgánico (P-4, escalón VI, a la tasa para funcionarios con familiares a cargo). El examen más reciente efectuado por la Comisión de los datos sobre los pagos efectivos por separación del servicio demostró que si bien el número medio y la categoría media seguían siendo válidos en buena medida (2.300 separaciones y categoría P-4, escalón VI, respectivamente), la antigüedad media en el servicio y, en consecuencia, el pago medio debían ajustarse de 5 a 14 semanas de pago. La estimación indicada se deriva de los supuestos ajustados, que dan un resultado más alto en comparación con el cálculo anterior.

Deliberaciones de la Comisión

65. La Red de Recursos Humanos y los representantes de las federaciones del personal apoyaron la propuesta de que se ajustara la escala de sueldos básicos/mínimos incorporando el 3,04% del ajuste por lugar de destino en la escala con efecto al 1° de enero de 2010. La Comisión tomó conocimiento de la información proporcionada y estuvo de acuerdo con el ajuste propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos. También, consideró que las estadísticas sobre separaciones del personal del régimen común debía actualizarse cada cinco años para aumentar la exactitud de las estimaciones de las consecuencias financieras. Se señaló que la cooperación de las organizaciones sería decisiva en ese proceso.

Decisión de la Comisión

66. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto al 1° de enero de 2010, se aumentara en un 3,04% la escala actual de sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores aplicando el procedimiento habitual de incorporación, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los niveles del ajuste por lugar de destino. La escala propuesta de sueldos básicos/mínimos resultante de este ajuste figura en el anexo IV del presente informe.

67. La Comisión pidió a su secretaría que, en colaboración con las organizaciones, recopilara periódicamente las estadísticas de separación del servicio del personal del régimen común y que, sobre esa base, actualizara, según procediera, la fórmula utilizada para calcular las consecuencias financieras de los pagos por separación del servicio.

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

68. Conforme al mandato permanente que le ha conferido la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. (denominada en adelante “el margen”). A tales efectos, la Comisión sigue todos los años los cambios de los niveles de la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y de los niveles de la remuneración de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos, 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, D.C.

69. Para el año civil 2009, el aumento total para los empleados federales en la zona de Washington, D.C., incluido el ajuste del sueldo básico y de la tasa correspondiente a la zona de residencia, fue de un 4,78% con efecto al 1° de enero de 2009. Los aumentos para los otros sistemas de remuneración conexos incluidos en el cálculo del margen fueron de entre un 2,5% y un %.

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

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

b) Una revisión prevista, a partir de agosto de 2009, del multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York, a un nivel estimado de 69,6.

71. Sobre la base de los factores mencionados, el margen para 2009 se estimó en 114,0 y la media quinquenal (2005 a 2009) se situó en 113,6.

Deliberaciones de la Comisión

72. A la luz del pronóstico del margen para 2009, la Red de Recursos Humanos y los representantes del personal de las federaciones del personal observaron con preocupación que la media del margen durante los cinco últimos años se había mantenido por debajo del punto medio conveniente de 115 e instaron a la Comisión a que señalara esa circunstancia a la atención de la Asamblea General. Los representantes de la FICSA y el CCISUA propusieron que se considerara la posibilidad de aprobar un incremento real de los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico con el fin de elevar el nivel del margen al punto medio conveniente. El representante de la UNISERV señaló que respecto de los funcionarios de las categorías P-3 a P-5, que constituían el 81% del personal del cuadro orgánico, el nivel medio del margen era solo de 113, mientras respecto de los funcionarios de las categorías D-1 y D-2 era de 117, y propuso que el margen para todas las categorías se armonizara en un nivel único de al menos 114,3, con miras a alcanzar 115 en un futuro próximo.

73. La Comisión expresó su preocupación por los retrasos relacionados con el proceso de adquisiciones para la puesta en marcha de un nuevo estudio de equivalencias de categorías, que era fundamental para que se reflejaran con precisión las relaciones actuales entre los puestos en el cálculo del margen. Se expresó la esperanza de que ese proceso se pusiera en marcha tan pronto como fuera posible.

74. En cuanto al hecho de que la media quinquenal del margen quedara por debajo de 115, la Comisión señaló que la Asamblea General consideraba que 115 era el nivel conveniente, no el nivel obligatorio, y que el margen se debía mantener alrededor de ese nivel y no necesariamente en ese punto exacto. Si bien no cuestionaba la necesidad de informar sobre la media quinquenal del margen, que dimanaba directamente de una solicitud específica de la Asamblea, a la luz del nivel actual del margen y de su evolución en los últimos años, así como de la actual crisis

económica mundial, no se consideraba que la situación fuera motivo de preocupación.

Decisión de la Comisión

75. La Comisión tomó conocimiento del nivel del margen de la remuneración neta estimado para 2009 y de la media quinquenal del margen indicados en el párrafo 71 *supra*. También pidió a su Presidente que, de conformidad con la práctica habitual, actualizara la estimación del margen cuando se conociera el multiplicador efectivo del ajuste por lugar de destino para Nueva York aplicable al período de agosto a diciembre de 2009 y que informara en consecuencia a la Asamblea General.

Actualización del margen

76. Después de finalizado el 69° período de sesiones de la Comisión, cuando el presente informe estaba en preparación, se determinó que el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York se mantendría sin variación en 68,5 en el período de agosto a diciembre de 2009. Sobre la base de esa información actualizada y de conformidad con la decisión de la Comisión consignada en el párrafo 75 *supra*, el Presidente informa a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la remuneración neta del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., en el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2009 es 113,8. También señala a la atención de la Asamblea que el nivel medio del margen en los últimos cinco años (2005 a 2009) es 113,6.

77. En el anexo V del presente informe se indican los pormenores de la comparación actualizada de la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categoría equivalente (margen para el año civil 2009).

C. Equilibrio de género: factibilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres cualificadas – informe sobre la marcha de los trabajos

78. En su 67° período de sesiones, celebrado en julio de 2008, durante su examen del informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas presentado por su secretaría, la Comisión expresó su seria preocupación por el hecho de que no se hubiera alcanzado el objetivo de la paridad de género, especialmente en la categoría D-1 y superiores, y de que los progresos desde el examen anterior fueran insignificantes. Al 31 de diciembre de 2006, el porcentaje de mujeres en la totalidad del personal del régimen común era del 38% en el cuadro orgánico y categorías superiores, y del 24,6% en la categoría D-1 y superiores.

79. Además, preocupaban a la Comisión las tendencias actuales de la contratación y, por consiguiente, hizo hincapié en la necesidad de que se hicieran esfuerzos más concertados para lograr la paridad de género, incluida la necesidad de mejorar la reserva de mujeres cualificadas. La Comisión pidió a su secretaría que explorara la factibilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres cualificadas que se

pondría a disposición de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y que informara al respecto.

80. En el informe que la secretaría presentó a la Comisión en su 68° período de sesiones (marzo/abril de 2009) se proporcionaba una actualización de la labor sobre la factibilidad de crear esa lista interinstitucional, incluida información de antecedentes sobre las tendencias de la contratación de mujeres, un análisis de las listas disponibles en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, las opiniones de las organizaciones sobre la lista interinstitucional de mujeres calificadas propuesta y los elementos clave necesarios para el éxito de la lista. En el informe se concluía que la lista interinstitucional propuesta sólo sería eficaz si incluía suficientes candidatas calificadas, preseleccionadas con procedimientos acelerados, y era administrada por personal competente y según normas de funcionamiento adecuadas. Además, se determinó que la disponibilidad de suficientes fondos a largo plazo era requisito indispensable para que la lista tuviera vigencia y fuera útil. En el informe se concluía que, debido a la baja tasa de utilización/rendimiento de las listas en uso actualmente en el régimen común, sería difícil justificar la inversión, considerable y periódica, en tiempo, esfuerzos y personal, que exigiría establecer el sistema de lista propuesto.

Deliberaciones de la Comisión

81. Se invitó a la Asesora Especial de las Naciones Unidas en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer a que comunicara a la Comisión los avances y los problemas respecto del logro del objetivo de la paridad de género y, en particular, su opinión sobre el uso de listas para lograr el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas. Si bien subrayó que el objetivo de la paridad no era una meta sino un mandato legislativo de la Asamblea General, la Asesora Especial expresó su preocupación por el hecho de que, aunque los órganos legislativos y rectores habían establecido el objetivo de la paridad de género hacía cierto tiempo, las organizaciones aún no hubieran podido alcanzarlo. Además, informó a la Comisión de que el Secretario General consideraba que era un objetivo importante y estaba decidido a establecer una administración pública internacional de auténtica diversidad en consonancia con los principios de la Carta de las Naciones Unidas. En cuanto al uso de listas para ampliar la reserva de candidatas calificadas, la Asesora Especial dijo que, aparte de ser costosas, ya se había demostrado que no eran un instrumento muy útil para atraer mujeres calificadas. Además, señaló que casi todas las organizaciones habían puesto en práctica varias políticas y medidas que tenían en cuenta el género para mejorar la representación de mujeres; sin embargo, esas políticas todavía no habían dado los resultados esperados para alcanzar el objetivo de la paridad. A ese respecto, sugirió que la Comisión centrara la atención en la forma de hacer cumplir eficazmente las políticas existentes con sistemas de supervisión adecuados, especialmente las políticas relativas a la contratación y retención de mujeres.

82. La Red de Recursos Humanos expresó su apoyo a la Comisión por adoptar medidas e iniciativas adicionales que ayudarían a lograr el objetivo de la paridad de género. La Red estuvo de acuerdo con la conclusión de la secretaría de la Comisión de que la lista interinstitucional de mujeres calificadas sería difícil de justificar dada la inversión, el tiempo y la energía necesarios para establecer una lista eficiente y digna de crédito. La Red indicó, no obstante, que se estaban explorando otros medios, campañas de contratación selectivas, una mayor difusión de los

anuncios de vacantes e iniciativas para entrar en contacto con foros de género y de diversidad como ORIGIN, GenderNet y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.

83. Los representantes de las tres federaciones de personal, a saber, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, estuvieron de acuerdo con las conclusiones del informe de la secretaría de la Comisión. En particular, estimaron que la preparación de una lista de ese tipo no sería eficaz en función del costo debido a que actualmente las listas se usaban poco y con escaso éxito, y sin una estrategia firme de planificación de la fuerza de trabajo, la adopción de medidas enérgicas por los administradores y la aplicación efectiva de las políticas de equilibrio de la vida laboral y personal, una lista de ese tipo no sería de utilidad.

84. La Comisión expresó su reconocimiento por el documento presentado por su secretaría, que proporcionaba datos y análisis útiles. La Comisión estuvo de acuerdo con la conclusión de su secretaría con respecto a la factibilidad de una lista interinstitucional de mujeres calificadas y en que dicha lista no resolvería el problema de aumentar la reserva de mujeres calificadas. La Comisión subrayó que, aunque una lista interinstitucional de ese tipo no sería factible ni útil como instrumento eficaz de contratación en el contexto del régimen común de las Naciones Unidas, las organizaciones deberían seguir procurando lograr el equilibrio de género en un futuro próximo explorando otras estrategias posibles. La Comisión opinó que, a fin de alcanzar ese objetivo, era necesario dirigir más esfuerzos de difusión con perspectiva de género, utilizando enfoques múltiples, para ampliar la reserva de candidatas calificadas.

85. La Comisión señaló que se debería hacer mayor hincapié en la planificación estratégica de la fuerza de trabajo para determinar las necesidades de personal, presentes y futuras, de las organizaciones de un marco para la gestión de la capacidad a fin de desarrollar y administrar la capacidad de personal que necesitan las organizaciones. A ese respecto, la Comisión destacó la importancia de las campañas selectivas para atraer mujeres calificadas para todas las categorías de puestos.

86. La Comisión observó que en un futuro próximo habría una modificación del personal resultante de las altas tasas de movimiento del personal debido a las jubilaciones. Por consiguiente, la Comisión instó a las organizaciones a que aprovecharan esa oportunidad para mejorar la representación de mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas mediante un conjunto de estrategias más amplias e integrales para lograr el objetivo de la paridad de género, incluidas estrategias adecuadas de contratación a fin de aprovechar la oferta de candidatas calificadas recurriendo a la contratación selectiva y a campañas de información; programas de iniciación y orientación para gestionar las expectativas del personal, la infraestructura necesaria para el perfeccionamiento de los funcionarios y oportunidades para el desarrollo de la capacidad directiva; la planificación de la sucesión para formar personal dentro de la organización, y programas de guía por mentores, asesoramiento y asistencia personal, así como políticas sobre equilibrio entre la vida laboral y personal para crear un entorno de trabajo propicio y favorable para los funcionarios. Además, la Comisión estuvo de acuerdo en que la aplicación efectiva de las políticas existentes sobre la vida laboral y personal contribuiría considerablemente a atraer y retener mujeres y hombres competentes.

87. La Comisión subrayó la importancia de la responsabilidad del personal directivo en el cumplimiento del mandato de lograr la paridad de género en todos los niveles del cuadro orgánico y categorías superiores. Por consiguiente, la Comisión estimaba que era de importancia crítica que hubieran métodos eficaces de control del cumplimiento por los directores de programas de su responsabilidad con respecto a los objetivos de género, especialmente en cuanto a la forma en que adoptaban y aplicaban sus decisiones sobre contratación, colocación, ascenso y movilidad. A ese respecto, la Comisión subrayó que los directores debían rendir cuentas a las organizaciones de la consecución de las metas y objetivos de género establecidos por medio de un sistema eficaz de evaluación de la actuación profesional. Además, la Comisión estuvo de acuerdo en que solo con el pleno apoyo y compromiso del personal directivo de más alto nivel de las organizaciones sería posible hacer progresos apreciables en la consecución del objetivo de la paridad de género en un futuro próximo en el régimen común de las Naciones Unidas.

Decisiones de la Comisión

88. La Comisión decidió:

a) No recomendar el establecimiento de una lista interinstitucional de candidatas calificadas que estaría a disposición de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas puesto que no permitiría alcanzar el resultado necesario, pero recomendó que las organizaciones exploraran diversas otras estrategias para el logro del equilibrio entre los géneros;

b) Instar a las organizaciones a aprovechar plenamente la oportunidad derivada de las elevadas tasas de movimiento de personal que se producirían en los cinco años siguientes debido a las jubilaciones para mejorar el equilibrio entre los géneros;

c) Subrayar la importancia de la planificación de la fuerza de trabajo, incluidos el análisis de las carencias de personal idóneo, los inventarios de competencias y otros instrumentos de gestión de la capacidad en la solución de los problemas relacionados con la contratación y la retención de mujeres en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

d) Alentar a las organizaciones a promover y aplicar enfoques innovadores para atraer, formar y retener al personal más capacitado (hombres y mujeres), como iniciativas de divulgación, contratación selectiva, programas oportunos de iniciación y capacitación, políticas encaminadas a lograr el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, modalidades de trabajo flexibles, programas de asistencia personal, orientación y asesoramiento, programas de promoción de las perspectivas de carrera, oportunidades de desarrollar la capacidad directiva, programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo;

e) Subrayar la necesidad de aumentar la inversión en el perfeccionamiento y la capacitación del personal para crear una reserva de candidatos internos competentes conforme a una política integral de retención;

f) Reiterar la decisión presentada en el informe anual correspondiente a 2008⁷.

⁷ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo tercer período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/63/30), párr. 109.*

D. Asuntos de ajustes por lugar de destino

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 31° período de sesiones

89. La Comisión examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 31° período de sesiones, celebrado del 26 de enero al 2 de febrero de 2009 en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), en Viena. En el documento figuraban varias recomendaciones sobre una amplia gama de cuestiones metodológicas relacionadas con la serie siguiente de estudios del costo de la vida, prevista para 2010, así como sobre varias otras cuestiones. Las recomendaciones se refieren a:

- a) El examen de la lista de artículos y especificaciones que se emplearán en la próxima serie de estudios del costo de la vida;
- b) El modus operandi para la aplicación de un nuevo procedimiento de medición del costo de la vida basado en comparaciones de precios en tiempo real con Nueva York;
- c) La revisión de los cuestionarios para los estudios;
- d) Los procedimientos y las directrices para la reunión de datos en los lugares de destino en que hay sedes;
- e) Los efectos de las fluctuaciones de la moneda local en la remuneración del personal en los lugares de destino sobre el terreno;
- f) El ensayo de estrategias para aumentar la participación del personal en los estudios del costo de la vida;
- g) El examen de la estructura del informe de 2008 del estudio del proveedor de datos sobre las diferencias del costo de la vida entre Washington, D.C. y Nueva York, que es parte integral del cálculo del margen;
- h) Otros asuntos, entre ellos, el material de información preparado por la secretaría de la Comisión, destinado a directores de recursos humanos, con notas explicativas sobre el sistema de ajuste por lugar de destino; y una nota del OIEA sobre la evolución de la paga líquida neta del personal del cuadro orgánico en los lugares de destino de Europa en la zona del euro.

Deliberaciones de la Comisión

90. Los representantes de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos y los de las federaciones del personal expresaron su reconocimiento por la labor de la secretaría de la Comisión para mejorar los diversos métodos utilizados para fijar el ajuste por lugar de destino y señalaron su acuerdo con las conclusiones y recomendaciones que figuraban en el documento sobre las mejoras metodológicas previstas para las series de estudios entre ciudades de 2010. Reiteraron su opinión de que la realización de estudios del costo de la vida era una responsabilidad conjunta de la secretaría de la Comisión y los directores de recursos humanos de las diferentes organizaciones y se comprometieron a seguir manteniendo una relación de colaboración con la secretaría de la Comisión a fin de lograr un mayor nivel de participación de los funcionarios en la serie siguiente de estudios entre ciudades.

91. La Comisión estudió detalladamente las recomendaciones del Comité Asesor. En relación con las cuestiones de metodología, la Comisión hizo notar que la lista de artículos y especificaciones que se emplearía en la serie de estudios de 2010, así como los procedimientos y directrices para la reunión de datos, seguían siendo provisionales y tendrían que ultimarse y recibir la aprobación de la Comisión antes de que se iniciaran los estudios. La Comisión pidió a su secretaría que siguiera llevando a cabo las investigaciones del caso y presentara sus conclusiones, para que el Comité Asesor las examinara y preparara sus recomendaciones finales, en el período de sesiones siguiente, que sería el último antes de que se iniciara la serie de estudios de 2010. A ese respecto, la Comisión aprobó la recomendación del Comité Asesor de que los representantes de las organizaciones y de las federaciones del personal presentaran a la secretaría sus sugerencias y propuestas sobre la lista de artículos y especificaciones a más tardar a fines de julio de 2009.

92. En lo relativo a los cuestionarios revisados para los estudios, la Comisión hizo notar que la tasa de respuestas aumentaría si se garantizara su confidencialidad, pero que en la revisión de los cuestionarios de los estudios habría que contrapesar la necesidad de obtener tasas mayores de respuesta con la complejidad que solía ser necesaria para que las respuestas del personal tuvieran la precisión necesaria. A este respecto, la Comisión tomó nota de las estrategias preparadas por la secretaría, en colaboración con las organizaciones y las federaciones del personal, para mejorar la participación del personal en los estudios del costo de la vida y aprobó la recomendación del Comité Asesor de que la secretaría siguiera perfeccionando esas estrategias como parte de los preparativos de la serie de estudios siguiente. El representante del CCISUA también se manifestó de acuerdo con la recomendación y se comprometió a prestar asistencia a la secretaría en ese proceso.

93. Respecto del trato de los gastos de mantenimiento de la vivienda en Viena (*Betriebskosten*), la Comisión recordó la decisión adoptada en su 62º período de sesiones e hizo notar que si se añadían los *Betriebskosten* a los alquileres, como deseaban las organizaciones y federaciones del personal con sede en Viena, se echaría por tierra la comparabilidad de los datos sobre alquileres y se daría paso a un doble asiento, puesto que esos gastos ya estaban representados en otros componentes del índice de vivienda. La Comisión decidió que, a falta de más información, no se justificaba seguir investigando la cuestión.

94. La Comisión examinó también las recomendaciones del Comité Asesor respecto de los efectos de las fluctuaciones de la moneda local en la remuneración del personal en los lugares de destino sobre el terreno. El representante del CCISUA tomó conocimiento de los resultados analíticos presentados por la secretaría en el 31º período de sesiones del Comité Asesor y señaló que, en la práctica, muchos funcionarios del cuadro orgánico que prestaban servicios sobre el terreno tropezaban con problemas de peso en cuanto a la previsibilidad y la estabilidad de su remuneración. Sugirió que la secretaría llevara adelante nuevos estudios para comprender mejor el problema. Sin embargo, la Comisión reiteró la opinión que había expresado en el período de sesiones anterior de que en las normas operacionales vigentes para examinar las clasificaciones del ajuste por lugar de destino sobre el terreno se tenía debidamente en cuenta la fluctuación de las monedas locales respecto del dólar de los Estados Unidos y añadió que no se necesitaban ni se justificaban nuevos estudios sobre el particular.

95. La Comisión examinó las modalidades de la cooperación entre la Comisión, la Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT) y la Sección de Estudios Interinstitucionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en la esfera de la medición del costo de la vida. Varios miembros de la Comisión expresaron inquietud por el carácter de esa cooperación. Aunque aprobaban la cooperación de la secretaría de la Comisión con esas organizaciones para el intercambio de información estadística, reiteraron su opinión de larga data de que esas organizaciones no debían tratarse como elementos para la comparación. La secretaría aclaró que lo único que se proponía era que se fortaleciera la cooperación que la secretaría mantenía desde hacía mucho tiempo con esas organizaciones en la esfera de la medición del costo de la vida y citó, como ejemplo, el uso de datos sobre alquileres reunidos por la Sección de Estudios Interinstitucionales en el cálculo del índice de la vivienda para los lugares de destino del grupo I. La secretaría confirmó también que la recomendación del Comité Asesor consistía en que se limitara el ámbito de la cooperación al uso por la secretaría de los datos de precios de la EUROSTAT y la Sección de Estudios Interinstitucionales únicamente con fines de validación y verificación y para incorporar precios de artículos faltantes en la base de datos de la secretaría. La Comisión decidió aprobar la recomendación del Comité Asesor de que se limitara el ámbito de la cooperación entre su secretaría y la EUROSTAT y la Sección de Estudios Interinstitucionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos a esos intercambios de información estadística únicamente.

96. La Comisión examinó la cuestión planteada por el representante del OIEA, que expresó preocupación respecto de lo que, en su opinión, eran aumentos relativamente bajos de la paga líquida de los funcionarios del cuadro orgánico en comparación con la inflación, sobre todo en la zona del euro en Europa. El representante del CCISUA reconoció que seguía habiendo diferencias de opinión entre la secretaría de la CAPI, por una parte, y las administraciones y las federaciones del personal, por la otra, y añadió que tal vez fuera necesario observar también la cuestión de la administración pública nacional utilizada en la comparación en el sistema de remuneración de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo, celebró la recomendación del Comité Asesor de que la secretaría siguiera trabajando con las organizaciones y las federaciones del personal de las Naciones Unidas en las cuestiones relativas a la evolución de la paga líquida neta del personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas que prestaba servicios en la zona del euro de Europa. Los representantes del personal indicaron que tal vez la discrepancia entre la cuestión de la paga líquida neta calculada por la Comisión y la calculada por el OIEA utilizando los índices de la OCDE de las paridades del poder adquisitivo en lo relativo al consumo individual, residiera en los índices de ponderación de los gastos utilizados en la serie de estudios actual, procedentes de una actualización de los índices de ponderación generados por los estudios del costo de la vida de la serie anterior.

97. La secretaría hizo una exposición detallada de la metodología utilizada para calcular y actualizar las clasificaciones del ajuste por lugar de destino a lo largo del tiempo, y presentó un análisis de los factores que influían en la evolución de la paga líquida neta del personal del cuadro orgánico que prestaba servicios en lugares de destino del grupo I, incluidos los de la zona del euro. La Comisión convino con la conclusión del Comité Asesor de que la metodología aprobada para calcular y

actualizar las clasificaciones del ajuste por lugar de destino se estaba aplicando correcta y coherentemente respecto de todos los lugares de destino.

Decisión de la Comisión

98. La Comisión decidió:

a) Solicitar que las sugerencias y propuestas de las organizaciones y las federaciones del personal respecto de la lista de artículos y sus especificaciones que deberían usarse en la serie de estudios de 2010 se presentaran a la secretaría a más tardar a fines de julio de 2009;

b) Solicitar a la secretaría que terminara la preparación de la lista de artículos y clasificaciones, así como de los procedimientos y directrices que regirían a la reunión de datos en la serie de estudios de 2010, y que los presentara al Comité Asesor, en el período de sesiones siguientes de ese órgano para que los examinara y formulara recomendaciones definitivas;

c) Aprobar la recomendación del Comité Asesor sobre el modus operandi para la aplicación del nuevo enfoque para la medición del costo de la vida basado en comparaciones de precios en tiempo real con Nueva York, a los fines de emplearlo en la serie de 2010 de estudios del costo de la vida incluida la recomendación de que los precios de los artículos, con sujeción al nuevo enfoque, se reunieran mediante Internet;

d) Solicitar a su secretaría que continuara elaborando y mejorando las estrategias para mejorar la participación del personal en los estudios futuros;

e) Que no se justificaba seguir investigando las cuestiones relativas a los *Betriebskosten* (gastos de mantenimiento de la vivienda en Viena) ni a los efectos de las fluctuaciones monetarias en la remuneración del personal que prestaba servicios sobre el terreno;

f) Aprobar la recomendación del Comité Asesor de que se limitara el ámbito de la cooperación entre su secretaría y la EUROSTAT y la Sección de Estudios Interinstitucionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos al intercambio de información estadística únicamente;

g) Aprobar la recomendación del Comité Asesor de que las organizaciones y las federaciones del personal presentaran por escrito sus recomendaciones relativas a la estructura y el contenido de las notas explicativas dirigidas a los directores de recursos humanos a más tardar a fines de julio de 2009;

h) Expresar su acuerdo con la conclusión del Comité Asesor de que la metodología aprobada para calcular y actualizar la clasificación de los ajustes por lugar de destino se estaba aplicando correcta y coherentemente respecto de todos los lugares de destino;

i) Solicitar a su secretaría que estudiara los efectos de las modificaciones de la clasificación del ajuste por lugar de destino con miras a alinear el examen de las clasificaciones del ajuste por lugar de destino de todos los lugares de destino con la de Nueva York y que presentara sus conclusiones al Comité Asesor en su período de sesiones siguiente para que las examinara y formulara una recomendación definitiva; y

j) Solicitar a su secretaría que estudiara el efecto de abreviar las series de estudios para los lugares de destino del grupo I, considerando debidamente los costos y beneficios, y que presentara sus conclusiones al Comité Asesor en su período de sesiones siguiente para que las examinara y formulara una recomendación definitiva.

Capítulo V

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

Consideraciones relativas al examen de las normas de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

99. La revisión del sistema actual de clasificación de puestos, que afecta a unos 44.500 funcionarios del cuadro de servicios generales, se ha considerado una prioridad desde el inicio del examen del régimen de remuneración y prestaciones. En su 57° período de sesiones (2003), la Comisión, después de haber examinado y hecho suya la nueva norma de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores, observó que había ocho regímenes de clasificación para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, y pidió a su secretaría que estudiara propuestas para reformar el sistema de evaluación de los puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en consulta con las organizaciones y los representantes de las federaciones del personal. Además, la Comisión indicó que esperaba que el enfoque aplicado para el cuadro orgánico y categorías superiores, a saber, un sistema integrado que vinculaba las competencias a la actuación profesional, se aplicara también al cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

100. En su 61° período de sesiones (julio de 2005), la Comisión estableció un grupo de trabajo encargado de examinar el carácter cambiante de la labor de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, evaluar los efectos de los cambios en el trabajo del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las organizaciones y elaborar un sistema global de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos para todo el régimen común de las Naciones Unidas.

101. El grupo de trabajo llegó a la conclusión de que las responsabilidades fundamentales del cuadro de servicios generales y cuadros conexos seguían siendo la prestación de asistencia técnica y apoyo administrativo. No obstante, había surgido una tendencia en el sentido de que algunos perfiles de carrera o grupos ocupacionales habían comenzado a fusionarse, dando como resultado puestos más amplios y cada vez más complejos que requerían conocimientos de un nivel superior y mayor diversidad de aptitudes. Además, gracias en parte al avance de las tecnologías ofimáticas, muchos funcionarios del cuadro de servicios generales habían comenzado a llevar a cabo labores más especializadas y “paraprofesionales” y estaban desempeñando labores que antes realizaban los funcionarios del cuadro orgánico. Sobre la base de esas observaciones, el grupo de trabajo propuso cambios en la definición de la labor del personal del cuadro de servicios generales y de la correspondiente Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales.

102. En relación con la elaboración de un sistema global de evaluación de puestos para sustituir las ocho normas del cuadro de servicios generales actualmente en uso, la Comisión había solicitado que el nuevo sistema fuera sencillo y flexible, que respondiera a las necesidades de las organizaciones, que reflejara la naturaleza actual del trabajo del personal del cuadro de servicios generales y que pudiera servir

de apoyo a otros subsistemas de recursos humanos. La Comisión fue informada de que se había preparado un sistema de evaluación de puestos basado en el mismo marco conceptual y los mismos principios subyacentes que la norma promulgada en 2004 para el cuadro orgánico y categorías superiores.

103. El sistema propuesto comprendía una norma general, que sería el principal instrumento para la clasificación de puestos, y descriptores de categorías, que se utilizarían para establecer vínculos con el desarrollo de las competencias y la gestión de la actuación profesional. Los elementos complementarios, consistentes en un glosario y directrices y descripciones de referencia de los puestos, no estaban ultimados todavía, pero se esperaba que lo estuvieran dentro de los dos meses siguientes. Al igual que la norma para el cuadro orgánico y categorías superiores, la norma propuesta está concebida para funcionar en una plataforma informatizada. Los factores de la norma propuesta son similares a los de la norma del cuadro orgánico, con algunas adaptaciones para reflejar mejor la labor del personal del cuadro de servicios generales, como se refleja en el cuadro siguiente. Las definiciones detalladas de los factores para la norma general y los descriptores de categorías figuran en los anexos VI y VII, respectivamente.

<i>Cuadro orgánico y categorías superiores</i>	<i>Cuadro de servicios generales y cuadros conexos</i>
Factor 1. Índole del trabajo	Factor 1. Índole del trabajo
Factor 2. Entorno propicio	Factor 2. Entorno de trabajo
Factor 3. Relaciones de colaboración	Factor 3. Trabajo en equipo y relaciones
Factor 4. Resultados	Factor 4. Resultados

104. La secretaría informó de que se habían ensayado la norma general y los descriptores de categorías de la nueva propuesta. La norma general se había ensayado en más de 600 puestos, en tanto que había 200 puestos que habían sido evaluados utilizando los descriptores de categorías. Se había registrado una tasa de confirmación general de aproximadamente el 82%. Además, la norma general se había validado estadísticamente para que en la gran mayoría de los casos reprodujera los resultados de los sistemas existentes.

105. Se habían celebrado cursos prácticos durante los cuales diferentes especialistas en clasificación de puestos de las organizaciones del régimen común habían utilizado el sistema y habían manifestado confianza en la capacidad de la norma general para clasificar toda la gama de puestos del cuadro de servicios generales de todas las organizaciones y perfiles de carrera en la Sede y en los lugares de destino sobre el terreno. Se formularon algunas reservas en relación con la utilización de los descriptores de categorías como mecanismo de clasificación. Proseguiría el perfeccionamiento del sistema y la secretaría colaboraría con las organizaciones y celebraría una serie de cursos prácticos y sesiones informativas como apoyo a la aplicación del nuevo sistema.

106. Se pidió a la Comisión que aprobara el nuevo sistema de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos con miras a su promulgación en enero de 2010.

Deliberaciones de la Comisión

107. La representante de la Red de Recursos Humanos dijo que las organizaciones se habían comprometido a que se finalizara la norma y tomó nota de las esferas que requerían cierta mejora. La Red apoyaba la aprobación y promulgación de la norma en enero de 2010, siempre que la secretaría terminara todos los elementos pendientes, como una serie de directrices y un glosario y las descripciones de los puestos de referencia. La representante de la Red destacó la cuestión de los gastos de aplicación, incluidos los gastos de formación, que cada organización tendría que examinar antes de aplicar el sistema.

108. La FICSA presentó un documento de sesión sobre la cuestión en el que expresaba su opinión de que el sistema de evaluación de puestos no debía promulgarse hasta que estuvieran ultimados todos los elementos de apoyo. Esto incluía el perfeccionamiento de la norma general, el perfeccionamiento y ensayo de los descriptores de categorías y la elaboración de directrices y descripciones de puestos de referencia. Además, la FICSA indicó que necesitaría tiempo para preparar un programa de aplicación, incluido un plan de formación. El CCISUA y la UNISERV también compartían esa opinión.

109. La FICSA y la UNISERV coincidían, además, en que los descriptores de categorías no debían utilizarse con fines de clasificación. La norma general debía ser el único instrumento para evaluar los puestos del cuadro de servicios generales, y los descriptores de categorías debían funcionar como interfaz con otros subsistemas de recursos humanos. La UNISERV dijo que, en el mejor de los casos, los descriptores de categorías se podrían usar para la clasificación presupuestaria inicial de un puesto nuevo. La FICSA consideraba que los ensayos de los instrumentos hasta ese momento eran limitados y que no se habían incluido suficientes puestos de lugares de destino sobre el terreno en la muestra utilizada.

110. Además, el CCISUA pidió que la norma estuviera disponible en los dos idiomas de trabajo de las Naciones Unidas antes de que se promulgaran los instrumentos. El CCISUA consideraba que el plazo para ultimar los elementos que faltaban era demasiado breve y pidió que se incorporara en la estrategia de aplicación la capacitación de los oficiales de recursos humanos y clasificación y el examen periódico de la norma.

111. La Comisión expresó satisfacción por la nueva norma y sostuvo que los descriptores de categorías eran una parte valiosa del sistema de evaluación de puestos y no debían dejarse de lado. A su juicio, el sistema podía ser aprobado con miras a su promulgación, aunque había que obrar con cautela durante el proceso de aplicación para no vulnerar los derechos adquiridos de los funcionarios a título individual. Se examinó y aprobó la propuesta de redefinición de la labor del personal del cuadro de servicios generales (véase el anexo VIII).

112. La Comisión confirmó que deberían ultimarse los siguientes elementos de la norma:

- a) Directrices sobre la utilización de la norma;
- b) Un glosario (que debía estar disponible en los dos idiomas de trabajo de las Naciones Unidas);
- c) El perfeccionamiento de los descriptores de categorías;

- d) La capacitación dentro de las organizaciones.

La secretaría debía establecer un calendario de actividades de capacitación sobre la utilización de la nueva norma.

Decisiones de la Comisión

113. La Comisión decidió:

a) Aprobar el nuevo sistema de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, consistente en:

- i) Una norma general;
- ii) Descriptores de categorías;

b) Aprobar la nueva definición de la labor del personal del cuadro de servicios generales que figura en el anexo VIII;

c) Aprobar los cambios en la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales;

d) Pedir a su secretaría que ultimase la labor sobre el formato de la nueva descripción de las funciones, un glosario y directrices escritas sobre la utilización del sistema, así como descripciones de puestos de referencia, y que le presentase los elementos definitivos en su 70° período de sesiones para la promulgación definitiva de la norma.

Capítulo VI

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

114. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta a la Asamblea General información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. La Comisión examinó la aplicación de las recomendaciones que había hecho a las organizaciones en 2007 y 2008. Tuvo ante sí información procedente de 23 organizaciones en relación con los incentivos para promover el multilingüismo en las organizaciones de las Naciones Unidas, los estudios de los sueldos para el cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes y el estado de aplicación de las normas de conducta. Se había preparado un informe por separado sobre las normas de conducta. Las respuestas de las organizaciones figuran en el anexo IX del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

115. La Red de Recursos Humanos y los representantes de las federaciones del personal tomaron conocimiento de la información contenida en el documento. Con respecto a los estudios de los sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales, las federaciones del personal sugirieron que la secretaría suspendiera la realización de estudios de sueldos hasta que se hubiera terminado de elaborar la metodología que estaba en examen.

116. Entre 2006 y 2008, se hicieron estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales en tres lugares de destino en que hay sedes, con las siguientes fechas de aplicación:

	<i>Fecha del estudio</i>	<i>Fecha efectiva de aplicación</i>
Ginebra	1° de marzo de 2007	1° de marzo de 2008
Londres	1° de noviembre de 2006	1° de octubre de 2007
Viena	1° de noviembre de 2007	1° de noviembre de 2008

117. Con respecto a los incentivos para el aprendizaje de idiomas, la Red de Recursos Humanos pidió que se mantuviera la flexibilidad otorgada a las organizaciones para aplicar los planes de reconocimiento de los conocimientos lingüísticos. La Comisión confirmó que debía alentarse el multilingüismo del personal y pidió a las organizaciones que tomaran medidas para fomentar el uso de más de un idioma entre sus funcionarios. No obstante, se señaló que esto no debía impedir que se contratara a personal altamente calificado si el trabajo en cuestión se podía realizar en un idioma.

118. La Comisión tomó nota del elevado nivel de respuesta al cuestionario sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones e instó a las organizaciones que aún no hubieran respondido a que lo hicieran. Recordando que en 1992 había decidido

presentar un informe amplio a la Asamblea General cada dos años, de conformidad con la bienalización del programa de trabajo de la Quinta Comisión, la Comisión pidió a su secretaría que se encargara de que todas las decisiones y recomendaciones formuladas desde 2007 se incluyeran en su informe a la Asamblea.

Decisiones de la Comisión

119. La Comisión decidió pedir a su secretaría que en su próximo informe bienal incluyera información sobre la aplicación de los arreglos contractuales en las organizaciones y la armonización de las condiciones de servicio, entre otros asuntos.

Capítulo VII

Otros asuntos

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

120. En sus períodos de sesiones 51° y 52° (abril y julio/agosto de 2000), la Comisión analizó algunos de los problemas principales del régimen común y decidió, entre otras cosas, iniciar un estudio del régimen de remuneración y prestaciones, y establecer mecanismos que ofreciera a las organizaciones y el personal del sistema de las Naciones Unidas las mayores posibilidades de participar y expresar sus opiniones. Como parte de la labor preparatoria que llevó a esa decisión, en junio de 2000 la Comisión organizó un foro sobre la gestión de los recursos humanos centrado en el estudio de un sistema de remuneración de bandas anchas y en la posible creación de un cuadro directivo superior para el régimen común.

121. Ello, a su vez, llevó a la creación de tres grupos de examen sobre temas relacionados entre sí, a saber, a) la índole del trabajo, que más adelante llevó a la introducción de una nueva norma general para los puestos del cuadro orgánico; b) el reconocimiento de la contribución, que dio lugar a la aplicación experimental del sistema de bandas anchas/remuneración con arreglo al desempeño; y c) la capacidad de gestión, que dio lugar a propuestas de que se creara un cuadro ejecutivo superior como el existente para los funcionarios públicos de categoría superior de varios Estados Miembros. Dicho cuadro se denominaría cuadro directivo superior.

122. En su 55° período de sesiones (julio y agosto de 2002), la Comisión llegó a la conclusión de que la creación de un cuadro directivo superior tenía utilidad en cuanto a que crearía capacidad directiva y de gestión en apoyo de una reforma institucional importante orientada a mejorar el desempeño en toda la Organización, pero que dicho cuadro no constituiría un nuevo cuadro de personal, por lo que no haría falta establecer una estructura especial de remuneración y prestaciones. En su resolución 57/285, la Asamblea General pidió a la Comisión que revisara su propuesta relativa a la introducción del cuadro directivo superior, incluida la cuestión de si la propuesta debería resolverse en el marco del examen del régimen de remuneración y prestaciones. Entretanto, con los auspicios de la Junta de los jefes ejecutivos, continuó la labor sobre el establecimiento de un cuadro directivo superior al margen del contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones, y se mantuvo informada a la Comisión de la evolución de esa labor.

123. En su resolución 59/268, la Asamblea General pidió a la Comisión que siguiera supervisando el proyecto relativo al mejoramiento de la capacidad de gestión y del desempeño de los funcionarios de categoría superior que estaba llevando a cabo la Junta de los jefes ejecutivos, y que la asesorara y le presentara las recomendaciones que considerara apropiadas. También pidió al Secretario General que cambiara la denominación del cuadro directivo superior y que la informara sobre el particular en su sexagésimo período de sesiones. En respuesta a ese pedido, el cuadro directivo superior pasó a denominarse red directiva superior.

124. Desde entonces, la Comisión ha recibido regularmente información actualizada de la Junta de los jefes ejecutivos sobre la marcha de la creación de una red directiva superior y la Asamblea General, en su resolución 61/239, pidió a la Comisión de que

siguiera supervisando el proyecto, la asesorara y le hiciera las recomendaciones que considerara apropiadas.

125. Si bien la labor relativa a la red directiva superior propiamente dicha no ha avanzado mayormente desde su aprobación por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en 2004, en nombre de la Junta de jefes ejecutivos, continuó la labor sobre el programa de capacitación de dirigentes en que se cimentaría. Ese programa fue formulado por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas de Turín (Italia) en colaboración con un consorcio de escuelas de negocios encabezado por la Facultad de Administración de Rotterdam, de la Universidad Erasmus. Los participantes en la primera versión del programa expresaron opiniones muy diversas, por lo que el Comité de Alto Nivel decidió que se suspendiera la presentación de nuevas versiones del programa y encomendó a la Escuela Superior del Personal la reformulación del programa en consulta con un grupo de referencia de miembros del Comité.

126. En el 69º período de sesiones de la Comisión, la Red de Recursos Humanos le proporcionó información actualizada sobre esa cuestión. La Red indicó que la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas había ensayado la primera versión del programa revisado, titulado “Programa para dirigentes de las Naciones Unidas: formación de dirigentes estratégicos”, en mayo de 2009. Según la Escuela Superior del Personal, el programa había gozado de una buena acogida y la evaluación de los participantes había sido muy positiva. Una de las características del programa es que se contacta a los participantes dos meses más tarde para observar la evolución de sus planes de desarrollo personal. Esa observación y evaluación se repetirá seis meses más tarde para comprobar los resultados de los planes de acción de los participantes.

127. Se espera que ese programa de formación constituya una oportunidad para que los directivos superiores establezcan contactos de forma estructurada y continua y que dé lugar a la creación de una red de directivos superiores de todo el sistema de las Naciones Unidas. De ahí que esté previsto lograr las metas y los objetivos de la red directiva superior por medio del proceso del programa para dirigentes de las Naciones Unidas. Teniendo en cuenta esas novedades y a fin de apoyar la participación de los interesados en el establecimiento de una red, la Red de Recursos Humanos considera que sería más apropiado y eficaz que la red de directivos superiores se estableciera de esa manera. Por consiguiente, la Red de Recursos Humanos llegó a la conclusión de que no era necesaria la participación directa de la Junta de los jefes ejecutivos en la gestión de una red aparte.

Deliberaciones de la Comisión

128. En una declaración conjunta, la FICSA y el CCISUA tomaron conocimiento de que se había abandonado el proyecto de establecer una red directiva superior. Las federaciones no habían sido partidarias de que se estableciera la red, y habían cuestionado su necesidad y los criterios para la selección de sus miembros. Ambas federaciones del personal reiteraron su solicitud de que en toda actividad de capacitación, creación de red o iniciativa de otra índole dirigida al personal directivo superior se hiciera hincapié en las relaciones entre el personal y la administración.

129. Algunos miembros de la Comisión observaron que los objetivos iniciales de la red propuesta no se habían alcanzado y que la iniciativa —como había ocurrido con el proyecto piloto de remuneración con arreglo al desempeño, también

abandonado— nunca había recibido fondos ni recursos suficientes, y mucho menos la prioridad que merecía. Algunos miembros consideraron positivo que se hubiera decidido reorientar la iniciativa hacia un programa de dirigentes del régimen común. A ese respecto, la Comisión observó que, según la información facilitada por la Red de Recursos Humanos, el último curso del Programa de formación de dirigentes estratégicos de las Naciones Unidas había sido provechoso.

Decisión de la Comisión

130. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que la Junta de los jefes ejecutivos había decidido no continuar los trabajos sobre la red directiva superior.

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

Solicitud de que en el futuro la Oficina del Contralor de las Naciones Unidas proceda con especial cuidado al determinar las necesidades presupuestarias bienales de la Comisión de Administración Pública Internacional

131. La Comisión recordó que, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 21 de su estatuto, el presupuesto de la Comisión se incluye en el presupuesto ordinario de las Naciones Unidas. Ese arreglo ha funcionado sin problemas y ha permitido a la secretaría de la Comisión disfrutar del apoyo del Contralor de las Naciones Unidas y sus colaboradores. En la última ronda de deliberaciones bienales entre la secretaría de la Comisión y la Oficina del Contralor de las Naciones Unidas, se señaló que, sobre la base de los gastos reales realizados en los bienios 2006-2007 y 2008-2009, se había reducido el presupuesto de la Comisión para el bienio 2010-2011. Aunque esa puede ser una práctica prudente en otras esferas de los programas de trabajo de las Naciones Unidas, en el caso de la Comisión puede impedirle llevar a cabo algunas funciones esenciales para la aplicación del sistema de remuneración y prestaciones, especialmente las derivadas de lo dispuesto en el párrafo 4 del artículo 20 de su estatuto. Esas funciones son de carácter cíclico y entrañan gastos de consultores y viajes, en particular la serie de estudios quinquenales de comparación de los precios en las ciudades en que hay sedes de las Naciones Unidas, el estudio quinquenal de equivalencias de categorías entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos para calcular el margen, y las actividades relacionadas con el examen quinquenal de la remuneración total para verificar que se apliquen correctamente el principio Noblemaire y los resultados del examen de la metodología para los estudios de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

132. Por consiguiente, la Comisión pidió al Secretario General que se procediera con especial cuidado al determinar, en colaboración con la secretaría de la Comisión, las necesidades presupuestarias bienales de la Comisión, a fin de que ésta pudiera llevar a cabo las funciones encomendadas por la Asamblea General en relación con el sistema de remuneración y prestaciones del régimen común.

Anexo I**Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2010-2011**

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 interinstitucional;
 - b) Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio (centros escolares representativos y condiciones para tener derecho al subsidio);
 - c) Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y por condiciones de vida peligrosas: examen (incluida la cuantía adicional por gastos de internado en relación con el subsidio de educación);
 - d) Normas de conducta;
 - e) Edad de separación obligatoria del servicio.
3. Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Estudios de las equivalencias entre las categorías del régimen común de las Naciones Unidas y las de la administración pública federal de los Estados Unidos;
 - c) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - d) Comparaciones de la remuneración total con arreglo al principio Noblemaire para la determinación de la administración pública mejor remunerada;
 - e) Estudio de la remuneración total del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública federal de los Estados Unidos;
 - f) Examen e informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas;
 - g) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - h) Evaluación de la aplicación de la norma general revisada de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores;
 - i) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 32º período de sesiones;
 - j) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 33º período de sesiones;

4. Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local:
 - a) Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales;
 - b) Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes (en lugares por determinar por la Comisión);
 - c) Examen de los profesionales nacionales: modalidades y condiciones de servicio;
 - d) Examen de las normas de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales.
5. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Gestión de la actuación profesional;
 - b) Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio;
 - c) Arreglos contractuales (incluidas las asignaciones de duración limitada);
 - d) Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, incluida la prestación por condiciones de vida peligrosas: examen de la cuantía de las prestaciones;
 - e) Encuesta del personal;
 - f) Informe sobre el proceso de entrevista de fin de servicio.
6. Armonización de las condiciones de servicio: coherencia a nivel del sistema.
7. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
8. Adaptación del presupuesto a los planes estratégicos: bienio 2012-2013.
9. Examen de la remuneración pensionable.
10. Información sobre el nuevo sistema de administración de justicia en las Naciones Unidas.

Anexo II

Indemnización por rescisión del nombramiento

Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan recibirán una indemnización con arreglo a las disposiciones siguientes:

a) Salvo lo dispuesto en los párrafos b), c), d) y e) *infra* y en la cláusula 9.3, la indemnización por rescisión del nombramiento se pagará de conformidad con la siguiente escala:

Años completos de servicio	Meses de sueldo bruto, menos las contribuciones del personal, cuando proceda		
	Nombramientos temporales de más de seis meses	Nombramientos de plazo fijo	Nombramientos continuos
Menos de 1	Una semana por cada mes que falte para la expiración del contrato, con una indemnización mínima de seis semanas de sueldo y una indemnización máxima de tres meses	Una semana por cada mes que falte para la expiración del contrato, con una indemnización mínima de seis semanas de sueldo y una indemnización máxima de tres meses	No se aplica
1			No se aplica
2			3
3			3
4			4
5			5
6		3	6
7		5	7
8		7	8
9	No se aplica	9	9
10		9,5	9,5
11		10	10
12		10,5	10,5
13		11	11
14		11,5	11,5
15 o más		12	12

b) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan por motivos de salud recibirán una indemnización igual a la prevista en el párrafo a) del presente anexo, menos la cuantía de cualquier prestación de discapacidad que reciba el funcionario en virtud de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas durante el número de meses a que corresponda la tasa de indemnización;

c) Los funcionarios cuyos nombramientos se rescindan por servicios insatisfactorios o que, por motivos disciplinarios, sean separados del servicio por falta de conducta, salvo en caso de destitución, podrán, a discreción del Secretario General, recibir una indemnización que no exceda de la mitad de la indemnización prevista en el párrafo a) del presente anexo;

- d) No se pagará indemnización:
 - i) A los funcionarios que renuncien, a menos que se les haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha en que cesarán sus servicios;
 - ii) A los funcionarios con nombramientos temporales o de plazo fijo que hayan concluido en la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento;
 - iii) A los funcionarios que sean destituidos;
 - iv) A los funcionarios que abandonen su puesto;
 - v) A los funcionarios que se jubilen con arreglo a los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas;
- e) Los funcionarios contratados específicamente para conferencias y otros servicios de corta duración como consultores o expertos y los funcionarios contratados localmente para prestar servicios en oficinas establecidas fuera de la Sede podrán recibir una indemnización por rescisión del nombramiento si así se establece en su carta de nombramiento y en las condiciones especificadas en ella.

Anexo III

Pagos por cese en el servicio

Condiciones exigidas

Sólo podrán recibir esta prestación los funcionarios que tengan un nombramiento de plazo fijo con arreglo al nuevo marco contractual (A/60/30 y Corr.1, anexo IV).

a) Los funcionarios que sean separados involuntariamente de la organización al expirar su contrato de plazo fijo podrán recibir un pago por cese en el servicio de conformidad con la escala que figura más adelante si reúnen las condiciones siguientes:

- i) El funcionario ha cumplido al menos 10 años de servicios ininterrumpidos;
- ii) La actuación profesional del funcionario durante el período de su último contrato se ha calificado oficialmente de satisfactoria; y
- iii) El funcionario no ha recibido una oferta o, en caso de haberla recibido, no ha rechazado una oferta de un nuevo nombramiento de plazo fijo o continuo.

b) No se efectuarán pagos por cese en el servicio:

- i) Al funcionario que renuncie o que se jubile^a;
- ii) Al funcionario que se traslade a otra organización del régimen común al expirar su contrato o que regrese a otra organización tras la finalización de su adscripción.

Escala

<i>Años completos de servicio</i>	<i>Meses de sueldo (sueldo bruto menos las contribuciones del personal)</i>
10 a 13	5
14 o más	6

^a No se efectuarán pagos por cese en el servicio a los funcionarios que, tras la separación del servicio, recibirán una prestación de jubilación en virtud del artículo 28 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas o una indemnización por discapacidad total en virtud de la regla 6.4.

Anexo IV

Escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto al 1° de enero de 2010)

(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	201 351														
Neto D	143 878														
Neto S	129 483														
SsG Bruto	183 022														
Neto D	131 964														
Neto S	119 499														
D-2 Bruto	149 903	153 214	156 529	159 846	163 160	166 475									
Neto D	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
Neto S	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
D-1 Bruto	137 021	139 804	142 581	145 365	148 149	150 972	153 885	156 794	159 703						
Neto D	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
Neto S	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
P-5 Bruto	113 404	115 771	118 140	120 504	122 874	125 238	127 607	129 974	132 341	134 707	137 075	139 441	141 810		
Neto D	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
Neto S	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
P-4 Bruto	92 907	95 064	97 221	99 378	101 626	103 909	106 196	108 478	110 763	113 044	115 331	117 612	119 897	122 182	124 468
Neto D	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
Neto S	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
P-3 Bruto	75 972	77 968	79 967	81 961	83 960	85 956	87 951	89 951	91 947	93 943	95 943	97 936	99 936	102 044	104 157
Neto D	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
Neto S	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
P-2 Bruto	61 919	63 707	65 492	67 279	69 065	70 850	72 638	74 419	76 208	77 996	79 779	81 568			
Neto D	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
Neto S	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
P-1 Bruto	47 968	49 496	51 146	52 867	54 579	56 296	58 014	59 732	61 444	63 161					
Neto D	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
Neto S	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

Anexo V

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2009)

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 para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^c
	Naciones Unidas ^{a, b}	Estados Unidos			
P-1	71 322	51 475	138,6	121,2	0,3
P-2	90 003	67 455	133,5	116,8	7,3
P-3	109 852	84 270	130,5	114,2	22,4
P-4	131 302	101 715	129,2	113,0	32,9
P-5	154 440	120 322	128,4	112,3	25,6
D-1	177 552	133 499	133,0	116,4	8,6
D-2	191 698	143 189	133,9	117,1	2,9
Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					130,1
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					114,3
Relación media ponderada, ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida					113,8

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, sobre la base de 12 meses con un multiplicador de 68,5, según la escala de sueldos en vigor desde el 1° de enero de 2009.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2008 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 2008.

Anexo VI

Descripciones de los factores de la norma general del cuadro de servicios generales

Índole del trabajo

Funciones específicas	Llevar a cabo tareas y actividades rutinarias que pueden requerir verificación y, a veces, la elección de una opción entre alternativas bien definidas	Llevar a cabo actividades y procesos de apoyo estándar que requieren transformación y la elección de una opción entre varias alternativas aceptadas	Realizar actividades y procesos de apoyo de carácter especializado que requieren evaluación y comparación y la elección de una opción entre muchas alternativas diferentes	Realizar actividades y procesos de apoyo de carácter especializado que requieren evaluación, interpretación, adaptación y la elección de opciones entre muchas alternativas posibles	Asumir la gestión o la responsabilidad ^a de la realización de actividades y procesos de apoyo de carácter altamente especializado o de amplio alcance que requieren análisis minucioso, integración y perfecto dominio
Resultado	Ejecución de tareas	Ejecución de procesos	Apoyo especializado	Apoyo a programas	Ejecución de programas

Alcance	Alcance y profundidad limitados Entorno de trabajo normal	Alcance o profundidad de tratamiento moderados que exigen cierta interpretación de la materia <i>o bien</i> Exposición a un nivel moderado de riesgo o incomodidad que requiere la adopción de medidas de seguridad especiales	Una de las circunstancias siguientes: a) Alcance y profundidad moderados; b) Alcance limitado y profundidad considerable; o c) Alcance considerable y profundidad limitada. Cuestiones que requieren una interpretación considerable de la materia <i>o bien</i> Exposición a posibles graves riesgos para la integridad física o la salud	Alcance amplio y profundidad moderada <i>o bien</i> Alcance moderado y profundidad considerable Labor compleja que requiere un análisis y tratamiento considerable de la materia
----------------	--	--	--	---

^a Incluye actividades importantes que no son de supervisión como: a) revisar el trabajo de otros para comprobar su exactitud, integridad, pertinencia o cualquier otro aspecto; b) ser responsable de la exactitud o la ausencia de errores en situaciones en que no se realizan comprobaciones o controles posteriores de los productos, o en circunstancias en las que dichos controles resultarían excesivamente caros o redundantes. Otras responsabilidades que no sean de supervisión pueden incluir responsabilidad por la seguridad de otras personas y la formulación de recomendaciones que influyan en los planes o las políticas de la organización, o contactos públicos de importancia para la organización.

Conocimientos/ aptitudes/ experiencia	<p>Conocimiento de procedimientos básicos. Las tareas cotidianas están bien definidas o establecidas y requieren escasa o nula experiencia</p> <p><i>y/o</i></p> <p>Habilidad para manejar equipo sencillo o equipo de funcionamiento repetitivo</p> <p>Se puede alcanzar la competencia necesaria con un mínimo de experiencia en el puesto y con escasa o nula capacitación previa</p>	<p>Conocimiento de reglas, procedimientos <i>y/o</i> operaciones de uso común para llevar a cabo diversas tareas de carácter repetitivo</p> <p><i>y/o</i></p> <p>Utilización frecuente de equipo estándar o dominio de equipo de oficina</p> <p>El trabajo requiere cierta capacitación previa o experiencia conexas</p>	<p>Conocimiento de los elementos esenciales de una esfera de trabajo técnico o administrativo y de los procesos de trabajo de la dependencia orgánica</p> <p><i>y/o</i></p> <p>Manejo a un nivel básico de equipo complejo o especializado</p> <p>Se necesitan conocimientos adquiridos por medio de experiencia, capacitación o estudio autónomo considerables</p> <p>Competencia/experiencia en la aplicación de elementos establecidos de la disciplina de que se trate, incluido el manejo del equipo necesario</p>	<p>Conocimiento práctico exhaustivo de todos los elementos de la esfera de trabajo y de su relación con otras esferas de trabajo de la organización <i>y/o</i> otras entidades fuera de la propia dependencia</p> <p>Capacidad para llevar a cabo tareas en las que se manejan equipo, instrumentos, herramientas o aparatos de tipo especializado que requieren ajuste, calibración o adaptación</p> <p>El trabajo requiere capacitación especializada <i>y/o</i> experiencia para resolver una amplia variedad de problemas interdependientes</p>	<p>Conocimiento de los principios básicos, conceptos, metodología y procedimientos estándar de una ocupación de tipo administrativo, comercial o técnico; y técnicas o competencia para aplicar ese conocimiento a tareas de dirección experta en la prestación de servicios técnicos muy especializados o tareas como la planificación y organización de actividades difíciles, aunque basadas en precedentes abundantes</p> <p>Se necesita habitualmente capacitación técnica o de carácter para profesional reconocida oficialmente y complementada por una amplia experiencia en tareas de responsabilidad cada vez mayor</p>
--	--	--	---	---	---

Entorno de trabajo

Contexto institucional	<p>El contexto institucional está estructurado con independencia limitada en torno al desempeño de tareas. Bien la propia naturaleza del trabajo entraña un control estricto, o bien la supervisión se caracteriza por exámenes periódicos para evaluar la exactitud y la precisión</p>	<p>El contexto institucional permite un cierto grado de independencia y ofrece al titular oportunidades para detectar y plantear cuestiones que afectan a la eficiencia de la prestación de servicios</p>	<p>El contexto institucional habilita al titular, ofreciéndole oportunidades de hacer recomendaciones que afectan a la planificación y ejecución de procesos especializados. La supervisión se centra en obtener resultados e integrar el apoyo a procesos especializados con el contenido de los programas</p>	<p>El contexto institucional permite un alto grado de libertad en la planificación y prestación de servicios. La supervisión se centra en operaciones de apoyo a nivel general</p>
-------------------------------	---	---	---	--

Orientación de gestión recibida	La supervisión consiste en instrucciones, orientación y asesoramiento sobre los aspectos técnicos y de procedimiento del trabajo	La supervisión consiste en apoyo técnico y para el perfeccionamiento y se centra en la calidad de la ejecución de los procesos	La orientación de gestión se orienta principalmente a facilitar la ejecución de los procesos y sus efectos	La orientación de gestión se orienta principalmente a la facilitación y la coordinación
--	--	--	--	---

Trabajo en equipo y relaciones^b

Participación	Los procesos de trabajo están bien definidos y requieren escasa o nula interacción. Es posible que el titular tenga que intercambiar mensajes sencillos de carácter fáctico que no requieren análisis ni elaboración	Prestar asistencia que entraña el intercambio de información rutinaria y un análisis limitado	Buscar una comprensión mutua de actividades especializadas o cuestiones complejas y recabar apoyo mediante el intercambio de información diversa, lo cual requiere análisis, clarificación y discreción	Analizar, negociar o resolver asuntos a menudo delicados o polémicos que requieren un alto grado de discreción y tacto
Contactos	Colegas, principalmente de la misma dependencia orgánica. Los contactos externos son poco frecuentes o se limitan al intercambio de información rutinaria	Colegas de la misma dependencia orgánica y asociados y clientes inmediatos de otras dependencias orgánicas y/o fuera de la organización	Una variedad de clientes, asociados y/o interesados de diversas dependencias orgánicas, incluidas varias de fuera de la organización	
Idiomas	Uso de un idioma	Uso de dos idiomas	Uso de más de dos idiomas	

Resultados

Consecuencias de los actos	Los actos influyen en la realización de actividades y procesos de apoyo discretos, con consecuencias que generalmente se limitan a la dependencia orgánica del titular o del cliente que recibe los servicios	Los actos influyen en la prestación de servicios de apoyo discretos, en circunstancias en que las tareas estén relacionadas con el trabajo de otras personas de la misma dependencia orgánica u ocupación, e influyen en la conclusión puntual e íntegra de los procesos o la prestación de servicios por otros de la misma dependencia orgánica o de fuera de ella	Los actos influyen en diversos aspectos de la prestación de servicios de apoyo. El trabajo influye directamente en los productos de otras entidades orgánicas y afecta a los resultados de otros servicios	Los actos influyen en todos los aspectos de la prestación de servicios de apoyo por la dependencia, con consecuencias en una amplia variedad de clientes y en la productividad y la ejecución oportuna e íntegra de las actividades y operaciones
-----------------------------------	---	---	--	---

^b Este factor mide el tipo y el grado de interacción necesarios dentro del equipo. Se centra en la participación y el tipo de contrapartes.

Funciones de equipo	Participa como miembro del equipo en un clima de colaboración dentro de una fuerza de trabajo diversa. Puede explicar o demostrar funciones o procesos de trabajo a otros empleados que se unen al grupo de trabajo por un breve período de tiempo	Desempeña un papel principal proporcionando habitualmente orientación y asesoramiento sobre aspectos técnicos o de procedimiento relacionados con el trabajo, y puede actuar como líder de un grupo o equipo de trabajo	Desempeña un papel directivo en la realización de actividades especializadas, tanto si se llevan a cabo independientemente como si requieren dirigir o consolidar el trabajo realizado por otros	Se responsabiliza de la calidad de los productos o servicios. El titular puede supervisar un equipo de manera sustantiva y continua y encargarse de evaluar los procesos de trabajo y los productos y sus efectos en la actividad de la dependencia de trabajo
----------------------------	--	---	--	--

Anexo VII

Descriptorios de categorías

	<i>G-1</i>	<i>G-2</i>	<i>G-3</i>	<i>G-4</i>	<i>G-5</i>	<i>G-6</i>	<i>G-7</i>
Índole del trabajo	Manual/repetitivo	Orientado a la realización de tareas	Apoyo a procesos	Orientado a procesos en general	Procesos complejos/especializados	Ejecución de procesos especializados	Prestación de servicios
Este factor mide la contribución sustantiva que requiere el puesto; el alcance, la profundidad y la dificultad del trabajo; los conocimientos necesarios; el tipo de las exigencias que el trabajo impone al titular y el grado de dificultad que cabe esperar en cada etapa	Contribuye a la aplicación de instrucciones claras y sencillas en tareas de carácter limitado que están controladas mediante una supervisión estrecha o por la propia naturaleza del trabajo	Aplica procedimientos estándar para llevar a cabo un número limitado de tareas rutinarias, para lo que se necesitan unos conocimientos básicos	Lleva a cabo diversas tareas rutinarias aplicando las políticas y prácticas estándar establecidas. Se requieren conocimientos de los procedimientos y las políticas y del equipo pertinente	Lleva a cabo procesos de carácter general que requieren un buen conocimiento y comprensión de un conjunto de normas, prácticas, políticas y procedimientos, o bien presta apoyo administrativo o técnico para actividades especializadas	Es responsable de la realización de procesos o actividades de carácter especializado complejo que requieren cierta interpretación de las normas y prácticas y conocimiento de las políticas y los programas, y recomienda la adopción de medidas apropiadas	Es responsable de un determinado servicio que abarca varias esferas administrativas o técnicas, o bien se encarga del tratamiento especializado de una esfera concreta que requiere un profundo conocimiento del programa	Dirección paraprofesional de una esfera de trabajo especializado o gestión de determinados servicios de apoyo, para lo que se necesitan conocimientos prácticos de los principios, conceptos y métodos básicos y/o de las normas aplicables en la esfera de especialización del programa
Entorno de trabajo	Estructurado	Apoyo técnico	Servicios generales de apoyo	Servicios de apoyo para fines específicos	Servicios de apoyo independientes	Servicios de apoyo especializados	Servicios de apoyo integrados
Este factor describe las características propicias del entorno de trabajo en términos de contexto y estructura institucionales en relación con el grado de habilitación en el puesto. La evaluación con arreglo a este factor va desde la	El entorno proporciona una supervisión estrecha o una evaluación automática. La supervisión se centra en el desempeño de las tareas y la facilitación del aprendizaje.	El entorno proporciona instrucciones claras y procedimientos estándar. La supervisión consiste en proporcionar orientación y evaluación directas como	El entorno proporciona la orientación necesaria para completar las tareas, así como exposición a otras tareas conexas del proceso. La supervisión recibida se	El entorno proporciona exposición a todas las etapas del proceso. La orientación administrativa recibida se centra en la calidad de la ejecución del proceso y tiene en cuenta las	El entorno proporciona oportunidades para ejercer funciones de liderazgo y asumir la responsabilidad de la ejecución del proceso. La orientación administrativa recibida se centra	El entorno ofrece oportunidades para recomendar mejoras en la planificación y ejecución de procesos especializados. La orientación administrativa recibida se centra en facilitar la	El entorno habilita al titular, ofreciéndole oportunidades de formular recomendaciones para la planificación y ejecución de procesos especializados.

	<i>G-1</i>	<i>G-2</i>	<i>G-3</i>	<i>G-4</i>	<i>G-5</i>	<i>G-6</i>	<i>G-7</i>
definición de la función del puesto en el equipo hasta la función del puesto en la facilitación de otros miembros dentro del equipo. También se evalúa la orientación administrativa recibida		medio esencial de facilitar el aprendizaje y la posible ampliación de las tareas encomendadas	centra en la contribución al proceso	oportunidades de aprendizaje que facilitan el desarrollo personal	en la calidad de los productos	prestación de servicios y en la colaboración con los servicios conexos	La orientación administrativa recibida se centra en la coordinación e integración con servicios conexos
Trabajo en equipo y relaciones	Consciente del contexto	Digno de confianza en situaciones concretas	Intercambio de información básica	Prestación de servicios básicos	Prestación sistemática de servicios	Prestación de servicios especializados	Prestación de servicios fundamentada y orientada a los efectos
Este factor mide el tipo y el grado de interacción necesarios dentro del equipo. Se centra en la participación y el tipo de contrapartes. Mide la finalidad, el nivel y la significación de los contactos laborales	Se centra en los colegas o el supervisor inmediato para el intercambio de información o para solicitar instrucciones	Acude a los colegas para aclarar instrucciones, así como a los clientes a quien presta servicios, e intercambia información básica para asegurar una contribución fiable	Se centra en el intercambio de información con los colegas o clientes, principalmente con el fin de obtener aclaraciones u orientación sobre la ejecución de las tareas	Se centra en la prestación de servicios. La interacción sirve para aclarar cuestiones de carácter rutinario o para detectar cuestiones que requieren más atención o estudio por parte del equipo o el supervisor	La interacción con los clientes se centra en mantener las relaciones y en proyectar una imagen creíble y fiable como proveedor de servicios o asociado. La interacción sirve para evaluar las cuestiones y los aspectos del desempeño que pueden promover/obstaculizar la prestación de servicios	Las relaciones laborales se centran en la prestación de servicios concretos y en las oportunidades para mejorarlos mediante la colaboración o la integración de procesos o actividades	Las relaciones laborales se centran en la prestación de servicios amplios y en buscar oportunidades para aprovechar las sinergias y mejorar los procesos para aumentar su calidad y eficacia en función de los costos

	<i>G-1</i>	<i>G-2</i>	<i>G-3</i>	<i>G-4</i>	<i>G-5</i>	<i>G-6</i>	<i>G-7</i>
Resultados	Inmediatos y limitados	Inmediatos	Efecto localizado en el proceso	Efecto sobre aspectos específicos del proceso	Consistencia del proceso	Integridad del proceso	Integridad de los servicios
Este factor mide el efecto que tienen las medidas adoptadas en la organización y sus constituyentes en cuanto al impacto de los resultados. También evalúa la labor operativa del titular	Las medidas adoptadas demuestran la capacidad del titular. Como miembro de un equipo, puede mostrar a funcionarios contratados por un período breve cómo se realizan las tareas	Las medidas adoptadas afectan al titular y a los clientes inmediatos y pueden afectar a toda la dependencia	Tiene experiencia en la esfera de trabajo y domina diversos instrumentos; las medidas adoptadas demuestran la capacidad de la dependencia y repercute en la reputación del equipo	El titular domina plenamente los procesos necesarios y presta servicios de calidad de carácter técnico y/o relacionados con el procedimiento. Las medidas adoptadas repercuten en la reputación del equipo y están relacionadas con la labor de otras entidades u otro personal especializado	El titular desempeña una función de liderazgo para asegurar la coherencia y calidad de las tareas realizadas. El trabajo repercute directamente en la reputación general del equipo en cuanto a la calidad de la ejecución del proceso y la adaptación a las necesidades de los clientes. La labor está integrada con la que llevan a cabo otros especialistas y otras entidades	El titular tiene un buen conocimiento de todo el servicio y domina todos los aspectos del trabajo. El titular puede supervisar o coordinar el trabajo de un equipo. Las medidas adoptadas afectan no sólo a la dependencia de que se trate sino también a otras dependencias orgánicas	El titular integra todo un servicio de apoyo y se encarga de su supervisión y/o coordinación con otras esferas de servicios conexas. El efecto de las medidas se extiende a esferas conexas más amplias y a numerosas actividades institucionales que dependen de la calidad del apoyo que reciben

Anexo VIII

Definición de la labor del cuadro de servicios generales

El cuadro de servicios generales contribuye a la ejecución de los programas de la organización mediante una labor que tiene carácter de procedimiento, operacional o técnico. Esas funciones apoyan la continuidad de los programas y procesos y son fundamentales para la prestación eficiente de los servicios. El trabajo va de tareas rutinarias o repetitivas, mediante la aplicación de instrucciones detalladas, a funciones variadas, complejas y de naturaleza paraprofesional, que requieren la determinación y consideración de alternativas y, en ocasiones, la realización de análisis, y que se basan en conocimientos amplios y profundos sobre un tema concreto.

La labor del cuadro de servicios generales supone la aplicación de conocimientos específicos obtenidos mediante la experiencia y la familiaridad con los procedimientos de la organización. El desempeño de las funciones de servicios generales a menudo requiere educación postsecundaria y formación técnica o administrativa.

Anexo IX

Incentivos para el aprendizaje de idiomas

<i>Organización^a</i>	<i>¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?</i>	<i>¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?</i>	<i>¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?</i>
PNUD	No	Sí, aunque no sistemáticamente	Sí, una prima de idiomas al personal del cuadro de servicios generales que demuestra su competencia (evaluada mediante el examen de competencia lingüística) en dos o tres idiomas oficiales de las Naciones Unidas. Los importes de las primas de idiomas son los establecidos en las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales.	Sí	No
UNFPA	Si es necesaria según la descripción de las funciones del puesto, la competencia en más de un idioma oficial se incluye como requisito en el anuncio de la vacante	En la promoción de las perspectivas de carrera	Prima de idiomas para el personal del cuadro de servicios generales que aprueba los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas	Sí	No
UNOPS	En algunos casos cuando es útil para el puesto vacante	No	Prima de idiomas para el personal del cuadro de servicios generales que aprueba los exámenes de competencia lingüística	Sí	No

<i>Organización^a</i>	<i>¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?</i>	<i>¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?</i>	<i>¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?</i>
ACNUR	La inclusión de la competencia lingüística como requisito depende del puesto que se anuncie	El conocimiento de idiomas es un factor importante en la promoción de las perspectivas de carrera y el ACNUR fomenta el aprendizaje de idiomas de muchas maneras. En los ascensos, el conocimiento de idiomas es uno de los criterios utilizados en el análisis comparativo de los candidatos	El personal del ACNUR que ha aprobado un examen de competencia lingüística tiene derecho a una prima de idiomas o a un incremento de escalón. También se presta asistencia económica limitada para alentar al personal a aprender idiomas mediante diversos métodos de aprendizaje. La competencia lingüística se verifica por medio de exámenes o evaluaciones de idiomas	No, pero se presta asistencia de hasta 500 dólares al personal sobre el terreno y todo el personal que desea participar en cursos intensivos o programas combinados de aprendizaje a distancia	No, pero sobre el terreno se puede conceder asistencia económica a los cónyuges
UNICEF	Sí, en la mayoría de los anuncios de vacantes se incluye como requisito el conocimiento de un segundo idioma oficial de las Naciones Unidas	Sí	Sí, al personal del cuadro de servicios generales que haya aprobado los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas	Sí, tanto en la sede como sobre el terreno	Sí, 60 horas de clase para los cónyuges. Los cursos de idiomas para los hijos están comprendidos en el subsidio de educación
OOPS	No	Sí	Sí, al personal del cuadro de servicios generales de contratación local. La competencia lingüística se verifica por medio de los exámenes de la Sede de las Naciones Unidas	Sí	No

Organización ^a	¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?	¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?	¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?
CCI	Sí	Sí	Sí	Sí	No
OIT	Sí	Sí	Sí, los exámenes de idiomas de las Naciones Unidas, pero no se pueden hacer verificaciones ulteriores debido a la falta de recursos	Capacitación subvencionada en gran medida por la OIT	No, pero sí a bajo precio
FAO	El conocimiento práctico (competencia lingüística) de un idioma oficial es un requisito esencial. El conocimiento práctico de dos idiomas oficiales es un requisito para los puestos de las categorías superiores del cuadro de servicios generales y los puestos del cuadro orgánico	Sí, el uso de idiomas adicionales se tiene cada vez más en cuenta en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos. En algunos puestos, es obligatorio saber varios idiomas	Sí, la FAO ofrece una prima de idiomas al personal del cuadro de servicios generales. Una vez al año se organiza un examen oficial de la FAO para evaluar el nivel de competencia lingüística del personal A fin de demostrar que continúa la competencia en el idioma reconocido al funcionario para el pago de la prima de idiomas, deberá someterse a otros dos exámenes a intervalos de cinco años. Una vez superados con éxito ambos exámenes, no se someterá al funcionario a nuevos exámenes y se le seguirá pagando la prima por conocimiento de	Las clases de idiomas para funcionarios se financian con los fondos para formación del personal asignados a las divisiones para capacitación	No, los familiares tienen que pagar las clases de idiomas

Organización ^a	¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?	¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?	¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?
PMA	<p>Sí, en el caso del personal del cuadro orgánico: conocimiento práctico/nivel C de un idioma oficial de las Naciones Unidas; y conocimiento intermedio/nivel B de un segundo idioma de las Naciones Unidas</p> <p>(Nota: a) el portugués también se acepta como segundo idioma en el PMA; b) se exige un nivel B de inglés, como mínimo, en todas las circunstancias)</p>	No	<p>idiomas. Los funcionarios que suspendan el examen de competencia lingüística tendrán una segunda oportunidad de demostrar la misma en el plazo de un año a contar del suspenso. En el caso de que, a pesar de la segunda oportunidad, el funcionario siga siendo incapaz de demostrar su competencia, se suspenderá el pago de la prima por conocimiento de idiomas</p> <p>(Manual, sección 313.4.3)</p> <p>El conocimiento de un segundo idioma con un nivel intermedio es un requisito indispensable para el personal del cuadro orgánico para poder optar a la conversión de su nombramiento a un nombramiento de duración indefinida</p> <p>El personal del cuadro de servicios generales recibe una prima de idiomas cuando demuestra un conocimiento práctico/</p>	<p>No, sin embargo, la política de capacitación lingüística del PMA prevé un reembolso único por concepto de gastos de aprendizaje de idiomas de hasta 400 dólares para cada idioma oficial de las Naciones Unidas (dependiendo de la disponibilidad de fondos)</p>	No

Organización ^a	¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?	¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?	¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?
	En el caso del personal del cuadro de servicios generales, sólo cuando las funciones o el puesto lo exigen y el directivo contratante lo especifica. Los directivos pueden determinar que el conocimiento de idiomas adicionales es una competencia esencial o conveniente en función de las características del puesto		nivel C de un segundo y un tercer idioma. Para seguir recibiendo la prima de idiomas, el personal del cuadro de servicios generales tiene que aprobar los exámenes internos de idiomas de la FAO cada cinco años otras dos veces después de la primera certificación		
UNESCO	En general, se exige un excelente conocimiento del inglés o el francés y un buen conocimiento práctico de la otra lengua. Se valora el conocimiento de otros idiomas oficiales de las Naciones Unidas		Los funcionarios del cuadro de servicios generales tendrán derecho a percibir una prima de idiomas pensionable si aprueban los exámenes establecidos en uno de los idiomas de trabajo de la Conferencia General que no sea su lengua principal o, si su lengua principal no es uno de dichos idiomas de trabajo, en uno de los idiomas de trabajo que no sea el idioma cuyo dominio hayan tenido que demostrar para conseguir su nombramiento. No se	La organización ofrece capacitación lingüística en los seis idiomas oficiales de las Naciones Unidas al personal de la sede en régimen de gastos compartidos entre la organización y el funcionario	No, aunque los familiares pueden asistir a los cursos de idiomas organizados en la sede (pagando un precio establecido) Además, la organización reembolsa los gastos de los cursos de idiomas (del idioma del país de origen reconocido del funcionario) de los hijos de funcionarios que reúnan los

Organización ^a	¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?	¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?	¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?
OMS	Sí	Sí	abonarán primas por el conocimiento de más de dos idiomas (regla 103.15 a) del Reglamento del Personal)	Sí	requisitos necesarios
ONUSIDA	En la mayoría de los casos, sí	Sí	Sí, los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas es un requisito indispensable para recibir un incremento acelerado dentro de la categoría, en el caso del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, o una prima de idiomas, en el caso del personal del cuadro de servicios generales	Capacitación subvencionada (el ONUSIDA paga las dos terceras partes de los gastos y el funcionario la tercera parte)	No

<i>Organización^a</i>	<i>¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?</i>	<i>¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?</i>	<i>¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?</i>
UPU	Sí	Sí	Sí, los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas	Sí, con condiciones	No
UIT Cuadro orgánico y categorías superiores	Excelente conocimiento de uno de los seis idiomas oficiales de la Unión (árabe, chino, español, francés, inglés y ruso) y muy buen conocimiento de un segundo idioma oficial. Se valora el conocimiento de un tercer idioma (de conformidad con lo dispuesto en la resolución 626 del Consejo, se puede autorizar la relajación de los requisitos en materia de idiomas en el caso de los candidatos procedentes de países en desarrollo)	Sí	Sí, el incremento periódico acelerado dentro de la categoría para el personal del cuadro orgánico y de categoría de director (incremento de escalón cada 10 meses en lugar de cada 12)	Sí	No
UIT Cuadro de servicios generales	Excelente conocimiento de uno de los seis idiomas oficiales de la Unión (árabe, chino, español, francés, inglés y ruso) y muy buen conocimiento de un segundo idioma. Se valora el conocimiento de un tercer idioma oficial	Sí	Sí, primas de idiomas	Sí	No

Organización ^a	¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?	¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?	¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?	¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?
OMM	Sí	No	Examen de idiomas de las Naciones Unidas	Sí	No
OMI	Sí, cuando se necesite, para algunos puestos	Sí	Sí, los exámenes de las Naciones Unidas	Sí	A bajo precio
FIDA	Depende de las características del puesto, pero el FIDA siempre indica en sus anuncios de vacantes que se valorará el conocimiento de idiomas	También depende de las características del puesto	Sí, una prima de idiomas; mecanismo: examen de competencia lingüística	Sí	Los familiares pueden asistir a las clases pagando
ONUDI	Sí, según proceda	Sí	Sí, el examen de competencia lingüística de las Naciones Unidas	Sí	No, las clases no son gratuitas
OIEA	Normalmente no, pero para algunas vacantes se requieren buenos conocimientos de un segundo idioma	Sí	Sí, para el personal del cuadro de servicios generales; exámenes de competencia lingüística	Se subvenciona el 50%, si el alumno aprueba	Capacitación no subvencionada
OMT	Sí	Sí	Sí, aplicable sólo al personal del cuadro de servicios generales, que recibe una prima de idiomas si aprueba los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas	Los cursos de idiomas son cofinanciados por la organización y el funcionario	No

<i>Organización^a</i>	<i>¿Se incluye la competencia en más de un idioma oficial de la organización como requisito en los anuncios de vacantes de la organización?</i>	<i>¿Se tienen en cuenta el conocimiento y el uso de idiomas adicionales en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal?</i>	<i>¿Ofrece su organización una prima de idiomas o algún incentivo para el aprendizaje de idiomas? En tal caso, ¿qué mecanismos existen para verificar la competencia lingüística?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para el personal?</i>	<i>¿Ofrece la organización capacitación lingüística gratuita para los familiares de funcionarios?</i>
OPS	Sí	Sí	Sí, el personal tiene que haber aprobado el examen de competencia lingüística de las Naciones Unidas en uno de los cuatro idiomas oficiales de la organización	Sí	No

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