



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2010

Asamblea General

Documentos Oficiales

Sexagésimo quinto período de sesiones

Suplemento núm. 30

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

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2010



Naciones Unidas • Nueva York, 2010

Nota

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

Índice

Capítulo

Página

Abreviaturas	v
Glosario de términos técnicos	vi
Carta de envío	xi
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	xii
Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	xiv
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 2011-2012	2
II. Presentación de informes y seguimiento	3
Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común	3
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	5
A. Movilidad interinstitucional: evaluación amplia de las cuestiones y las prácticas	5
B. Marco de gestión de la actuación profesional	10
C. Subsidio de educación	15
1. Examen de la metodología para determinar el subsidio	15
2. Examen de la cuantía del subsidio	22
D. Examen de la remuneración pensionable	25
E. Pagos por separación del servicio: indemnización por rescisión del nombramiento	28
F. Información actualizada sobre los arreglos contractuales (incluidos los nombramientos de duración limitada)	31
IV. Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores	35
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	35
B. Evolución del margen de la remuneración neta en las Naciones Unidas y los Estados Unidos	36

C.	Determinación de equivalencias entre las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos y las del régimen común de las Naciones Unidas	38
D.	Examen del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas	40
E.	Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía	45
F.	Asuntos de ajustes por lugar de destino	47
	Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 32º período de sesiones	47
V.	Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local	51
A.	Examen de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico: condiciones de servicio	51
B.	Examen de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales	55
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	57
	Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias	57
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2011-2012	74
II.	Lista propuesta de centros escolares representativos para todos los países y zonas monetarias	76
III.	Revisiones propuestas en la cuantía del subsidio de educación y los gastos de internado	78
IV.	Indemnización por rescisión del nombramiento	80
V.	Marco revisado de la Comisión de Administración Pública Internacional para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	83
VI.	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 2011	88
VII.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2010)	89
VIII.	Extracto del Anexo I del Manual de las Naciones Unidas de Seguridad sobre el Terreno	90
IX.	Tasa de vacantes, por organización	91
X.	Prestaciones por condiciones de vida difíciles	94
XI.	Marco común en materia de descanso y recuperación	95
XII.	Propuestas presentadas a la Comisión	96
XIII.	Plan de aplicación	100

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
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”.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el costo de la vida (multiplicador del ajuste por lugar de destino) reflejado en el índice de los ajustes 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.
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.
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 de 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 de los ajustes por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Lugar de asignación administrativa	Véase “Régimen de operaciones especiales”.
Lugar de servicio	Véase “Régimen de operaciones especiales”.
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.
Lugares de destino no aptos para familias	Lugares de destino que, por motivos de seguridad o por decisión de la Asamblea General, no se consideran adecuados para la presencia de familiares del personal de contratación internacional.

Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.
Mejores prácticas	Política, estrategia, programa, proceso o práctica innovadora que tiene un efecto positivo demostrado en el rendimiento, es utilizado en la actualidad por lo menos por un empleador importante y es pertinente y aplicable a otros.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.
Prestación por 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.
Prestación de subsistencia para operaciones especiales	Véase “Régimen de operaciones especiales”.
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.

Régimen de operaciones especiales	Las organizaciones que utilizan el régimen de operaciones especiales asignan a los funcionarios que deben trabajar en un lugar de destino no apto para familias a un lugar cercano, denominado lugar de asignación administrativa, que cuente con la infraestructura necesaria en cuanto a instalaciones educativas, de vivienda y de salud para que los funcionarios y sus familiares puedan mantener un hogar en la región, mientras que los funcionarios se desplazan en viaje oficial al lugar de destino no apto para familias donde han de desempeñar funciones oficiales, que recibe el nombre de lugar de servicio. Las prestaciones y subsidios, incluido el ajuste por lugar de destino y el subsidio por condiciones de vida difíciles, se pagan según las tarifas vigentes para el lugar de asignación administrativa. Para costear el mantenimiento de una segunda residencia en el lugar de servicio, los funcionarios reciben una prestación de subsistencia para operaciones especiales además de la cantidad que perciben en el lugar de asignación administrativa.
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

27 de agosto de 2010

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 36° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

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

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

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio (centros escolares representativos y condiciones para tener derecho al subsidio)

62 a) La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que invitara a las organizaciones del régimen común a adoptar, para fines de armonización, los criterios de concesión del subsidio de educación relativos a la edad mínima, la edad máxima y la cobertura de la educación postsecundaria, y solicitó a su secretaría que realizara un examen ampliado de la metodología para determinar el subsidio de educación.

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

83 La Comisión recomendó a la Asamblea General que, con efecto a partir del año académico en curso, desde el 1 de enero de 2011, se ajustara la cuantía máxima de gastos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación para 11 zonas y que se revisaran las tasas fijas normales y las tasas fijas adicionales para gastos de internado correspondientes a 13 zonas. Deberían mantenerse las medidas especiales para China, la Federación de Rusia, Hungría, Indonesia y Rumania y para las ocho escuelas específicas de Francia, mientras que las de Bulgaria deberían dejar de aplicarse.

3. Pagos por separación del servicio: indemnización por rescisión del nombramiento

101 La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que había llegado a la conclusión de que la indemnización por rescisión del nombramiento se utilizaba de forma limitada y abarcaba a aproximadamente el 1% del total del personal del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico y a alrededor del 14% de todos los casos de separación del servicio. Aunque había fluctuaciones en las cifras correspondientes a las indemnizaciones por rescisión del nombramiento, el análisis no demostraba que el plan se hubiera aplicado de forma inadecuada, y las tendencias generales de separación del servicio basadas en la indemnización por rescisión del nombramiento parecían responder a las necesidades operacionales de las organizaciones.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

120 La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto el 1 de enero de 2011, la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo VI del presente informe.

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

129 La Comisión decidió informar 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 de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. para el año 2010 se estimaba en 113,3.

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

139 d) La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que había realizado un nuevo estudio de equivalencias de categorías como parte de su examen periódico.

4. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía del subsidio

162 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, con efecto el 1 de enero de 2011, la cuantía revisada de la prestación por hijos a cargo se fije en 2.929 dólares de los Estados Unidos y que la prestación por familiar secundario a cargo se fije en 1.025 dólares. Si la cuantía actual de las prestaciones es superior a la propuesta, se introducirían medidas de transición en virtud de las cuales la prestación pagadera a los funcionarios que, en el momento de la aplicación, tuvieran derecho a ella sería igual a la cuantía superior, reducida en un 50% de la diferencia entre las dos cuantías. Todos los pagos directos que un gobierno hiciera a un funcionario en concepto de familiares a cargo se deducirían de las prestaciones por familiares a cargo.

C. Condiciones de servicio sobre el terreno

Armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias en el régimen común

243 La Comisión recomienda a la Asamblea General que: a) la designación de lugares de destino no aptos para familias se armonice en el régimen común de las Naciones Unidas; b) las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias se armonicen en el régimen común de las Naciones Unidas enmendando el plan actual de prestaciones por condiciones de vida difíciles para incluir una consideración relativa al servicio en lugares de destino no aptos para familias; y c) las disposiciones que regulan el descanso y la recuperación se armonicen en el régimen común adoptando un marco común de descanso y recuperación.

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio

82 Las consecuencias financieras para todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión relativas al subsidio de educación se estiman en 2,8 millones de dólares anuales.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

117 Las consecuencias financieras para todo el sistema de la recomendación de la Comisión relativa al aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VI se estiman en 0,7 millones de dólares anuales aproximadamente.

2. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía del subsidio

Las consecuencias financieras para todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión relativas a las prestaciones revisadas por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo se estiman en 3,9 millones de dólares anuales.

C. Condiciones de servicio sobre el terreno

Armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias en el régimen común

241 a) Las consecuencias financieras para la Secretaría de las Naciones Unidas de la recomendación de la Comisión relativa a la armonización de la designación de lugares de destino no aptos para familias se estiman en 20,3 millones de dólares el primer año y en 12 millones de dólares anuales posteriormente. Las recomendaciones de la CAPI para otros fondos, programas u organismos especializados de las Naciones Unidas no comportan costos adicionales.

238 b) Las consecuencias financieras para la Secretaría de las Naciones Unidas de las recomendaciones de la Comisión relativas a la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias se estiman en 46,8 millones de dólares anuales. Todos los demás fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas lograrían economías, con lo que el costo total para el régimen común sería de 21,9 millones de dólares anuales.

201 c) Las consecuencias financieras para la Secretaría de las Naciones Unidas de las recomendaciones de la Comisión relativas a la armonización de los viajes con fines de descanso y recuperación se estiman en 45,2 millones de dólares anuales. Las repercusiones financieras para otras organizaciones del régimen común no inciden prácticamente en los costos.

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 2010 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)*

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)***

Miembros

Yevgeny V. Afanasiev (Federación de Rusia)**

Fatih Bouayad-Agha (Argelia)**

Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)**

Minoru Endo (Japón)***

Guillermo González (Argentina)*

Lucretia Myers (Estados Unidos de América)***

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)*

Anita Szlazak (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 2010.

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

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2013.

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 2010, el 70° período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Santiago, del 22 de febrero al 5 de marzo, y el 71° período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, del 26 de julio al 6 de agosto.

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 2011-2012

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2011-2012 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

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

7. La Comisión examinó las decisiones y resoluciones que guardaban relación con su labor, aprobadas por la Asamblea General y otros órganos rectores del régimen común.

Deliberaciones de la Comisión

8. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación tomó nota de las decisiones de la Asamblea General relativas a la escala de sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, las cuestiones pendientes respecto del otorgamiento de nombramientos continuos en la Secretaría de las Naciones Unidas y el código de ética propuesto.

9. El representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) dijo que el Comité aguardaba con interés el debate sobre la edad de separación obligatoria del servicio, teniendo en cuenta las deliberaciones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Lamentó que el pago por cese en el servicio estuviera vinculado al debate sobre los contratos continuos. Con respecto a la sugerencia hecha por la Asamblea de que se concediera mayor importancia aún a la administración pública nacional y local entre los empleadores utilizados, el Comité recordó que el principio Fleming tenía como fin permitir que las Naciones Unidas atrajeran y retuvieran a funcionarios que de lo contrario estarían trabajando para los mejores empleadores en el mercado laboral local, y no solo para la administración pública nacional.

10. El representante de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) expresó preocupación con respecto al equilibrio entre los géneros y la distribución geográfica, pues las organizaciones no estaban haciendo lo suficiente para contratar y retener a mujeres calificadas, y con respecto a la vinculación del pago por cese en el servicio a la aplicación de los contratos continuos. El representante pidió que se eliminara el desfase entre el anterior marco contractual y el marco del 1 de julio de 2009, dado que el contrato continuo no se había aplicado al 1 de enero de 2010.

11. Algunos miembros de la Comisión observaron con aprecio el reconocimiento que la Asamblea y otros órganos rectores otorgaban a su labor. La Comisión señaló las decisiones aprobadas por la Asamblea, incluido el debate sobre la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros, y recordó a ese respecto las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a saber:

La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará

debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible.

12. La Comisión tomó nota del debate en torno al código de ética propuesto y, para no adelantarse a cualquier decisión de la Asamblea, optó por seguir examinando la cuestión de posibles revisiones futuras de las normas de conducta de la administración pública internacional.

13. La Comisión expresó insatisfacción con respecto al nivel de información suministrada por las organizaciones sobre las decisiones y resoluciones aprobadas por órganos rectores distintos de la Asamblea General, y solicitó a su secretaría que adoptara medidas para mejorar la situación, a fin de que en el futuro se presentaran informes de manera más sistemática.

Decisión de la Comisión

14. La Comisión decidió:

a) Solicitar a su secretaría que continuara las consultas con las organizaciones y los representantes de las federaciones del personal, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 35 de su informe correspondiente a 2009 (A/64/30 y Corr.2), con el fin de hacer un examen inicial de las normas de conducta para asegurarse de que seguían ajustándose a las necesidades de las organizaciones y para definir los aspectos cuya actualización fuera conveniente, y que presentara un informe a ese respecto en su 71º período de sesiones;

b) Solicitar a su secretaría que cambiara el formato de los cuestionarios y considerara la posibilidad de utilizar un método basado en la web para que las organizaciones presentaran la información sobre las decisiones y resoluciones y sobre las recomendaciones de los órganos rectores de forma tal que se pudiera pedir a las organizaciones que respondieran a decisiones específicas de la Comisión, en vez de utilizar el método más genérico actual.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Movilidad interinstitucional: evaluación amplia de las cuestiones y las prácticas

15. En su resolución 61/244, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que, dentro del ámbito de su mandato, siguiera examinando la cuestión de la movilidad en el régimen común de las Naciones Unidas, incluidas sus consecuencias para la promoción de las perspectivas de carrera, e hiciera recomendaciones a la Asamblea, según correspondiera, en el contexto de sus informes anuales. Los exámenes anteriores de la Comisión respecto de la movilidad interinstitucional databan de 1987, 1988, 2002 y 2003. Además, en el marco de gestión de los recursos humanos aprobado por la Comisión en 2000, se consideró que la movilidad interinstitucional era una premisa fundamental de la administración pública internacional, que promovía la participación en principios y valores comunes, reconociendo que los requisitos de movilidad de las organizaciones podían variar considerablemente, dependiendo de su estructura, tamaño y mandato.

16. En su examen de 2003, la Comisión destacó la importancia de la movilidad para establecer una administración pública internacional más versátil, con capacidades múltiples y experiencia para ejecutar mandatos complejos. La Comisión decidió tratar la cuestión de la movilidad de manera amplia, conjuntamente con las disposiciones contractuales, las condiciones de empleo, la relación entre el trabajo y la vida personal y el empleo de los cónyuges, y señaló cuatro esferas fundamentales en que debían elaborarse programas para aumentar la movilidad, a saber: a) elaboración de estrategias para modificar la cultura de las organizaciones en lo referente a la movilidad; b) definición más clara de los diversos tipos de movilidad; c) condiciones de los contratos, en que se debían enunciar las condiciones de empleo, incluida la movilidad obligatoria, cuando correspondiera; d) empleo de los cónyuges.

17. En los últimos años se ha dedicado mucho tiempo, energía y recursos a alentar la movilidad interinstitucional. Desde el último examen realizado por la Comisión en 2003 se han registrado algunas novedades:

- En 2005, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación publicó el Acuerdo sobre movilidad interinstitucional, que reemplazaba al Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Aunque aún no ha sido adoptado por todas las organizaciones, el Acuerdo sobre movilidad interinstitucional representa un enfoque más estratégico de este tipo de movilidad, ya que introduce un mayor grado de flexibilidad en las modalidades de traslados entre organismos;
- En 2005, la CAPI promulgó un nuevo marco contractual, que introducía una cláusula de movilidad en ciertos tipos de contrato. Posteriormente, en 2008, la Asamblea General aplicó el marco a la Secretaría de las Naciones Unidas y a los fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones

Unidas. En julio de 2009, las Naciones Unidas aplicaron el nuevo Reglamento y Estatuto del Personal provisional, en que se definían las nuevas modalidades contractuales y condiciones de empleo;

- En 2005, la CAPI examinó el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles para adaptarlo mejor a las necesidades de las organizaciones, haciendo mayor hincapié en el aspecto de las condiciones de vida difíciles y reconociendo un mayor número de traslados de los funcionarios. Posteriormente, a finales de 2006, la Asamblea estuvo de acuerdo con la recomendación de la CAPI relativa a la revisión del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que entraría en vigor el 1 de enero de 2007;
- Sobre la base del Documento Final de la Cumbre Mundial 2005 (resolución 60/1), el Secretario General de las Naciones Unidas propuso a la Asamblea el concepto “Unidos en la acción”, encaminado a lograr la coherencia de todo el sistema en las esferas del desarrollo, la asistencia humanitaria y el medio ambiente. El concepto se hizo realidad gracias a la iniciativa “Una ONU” a nivel de los países en 2006, con la ejecución a título experimental de programas unificados nacionales;
- En 2006, la Dependencia Común de Inspección presentó a la Asamblea, en su sexagésimo primer período de sesiones, un informe amplio sobre la movilidad del personal en las Naciones Unidas (JIU/REP/2006/7). El informe ofrecía una evaluación externa e independiente de la viabilidad, utilidad, eficacia en función de los costos y repercusiones de la política de movilidad en vigor, habida cuenta de los principios y metas indicados por el Secretario General y las directrices normativas conexas formuladas por la Asamblea. En el informe se trataban también algunas cuestiones intersectoriales relacionadas con la movilidad en el régimen común de las Naciones Unidas.
- La cuestión del empleo de los cónyuges se gestiona ahora a nivel central como parte integrante del programa de trabajo de ambos cónyuges y movilidad de los funcionarios que utiliza la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en Ginebra.

18. En el informe presentado por la secretaría de la CAPI en el 71º período de sesiones de la Comisión se ofreció un análisis de las ventajas y los problemas, incluidas las limitaciones administrativas, así como una evaluación general de las cuestiones y las prácticas relacionadas con la movilidad interinstitucional en el régimen común de las Naciones Unidas. En el informe se afirmó que, pese a que la idea de la movilidad interinstitucional contaba con amplio apoyo en el régimen común de las Naciones Unidas y a que la Asamblea General y otros organismos habían alentado en numerosas ocasiones que se aumentara el grado de movilidad y habían formulado declaraciones normativas a ese respecto, básicamente apenas se habían registrado cambios en la movilidad interinstitucional entre las organizaciones del régimen común. Las organizaciones con una cultura interna de movilidad registraban tasas más altas de movilidad interinstitucional. En general, el personal no especializado tenía mayores oportunidades de recurrir a la movilidad interinstitucional, así como los grupos ocupacionales que se repetían en distintas organizaciones, como finanzas, recursos humanos, administración general, adquisiciones, tecnología de la información y funciones directivas.

19. En el informe se presentaron tres opciones para lograr una política interinstitucional eficaz en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, a saber: esforzarse por hacer realidad el concepto Una ONU, de manera que la fuerza de trabajo se pueda planificar a nivel de todo el sistema a fin de gestionar el personal idóneo en las organizaciones y determinar las carencias a ese respecto; mantener el criterio actual de hacer hincapié en la movilidad interinstitucional, aunque reconociendo el alcance de la autonomía de las organizaciones en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos; y procurar una mayor armonización de las políticas de gestión de los recursos humanos a fin de eliminar el mayor número posible de impedimentos para la movilidad interinstitucional.

Deliberaciones de la Comisión

20. La Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito la evaluación amplia de las cuestiones y las prácticas relacionadas con la movilidad interinstitucional y destacó que la movilidad interinstitucional brindaba una valiosa oportunidad para el perfeccionamiento del personal y el intercambio de conocimientos entre las organizaciones. La Red no apoyaba de forma exclusiva ninguna de las tres opciones presentadas, sino que consideraba que las tres incluían elementos que merecían ser estudiados y sobre los que habría que trabajar más. Refiriéndose concretamente a su compromiso con el concepto Una ONU, la Red alentó que se siguiera prestando atención a la armonización de las políticas y las prácticas en el régimen común de las Naciones Unidas, a fin de facilitar la movilidad interinstitucional. Para ello, la Red informó sobre el trabajo que llevaba a cabo la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en particular el estudio sobre la armonización de las prácticas institucionales, y el programa de trabajo de ambos cónyuges y movilidad de los funcionarios gestionado por la Junta. Varias organizaciones ofrecieron información detallada a la Comisión sobre su política de armonización interinstitucional y sobre las dificultades administrativas para tramitar los diversos tipos de movilidad interinstitucional.

21. Los representantes de las tres federaciones del personal, a saber, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), el CCISUA y la UNISERV estuvieron de acuerdo con las conclusiones del informe presentado por la secretaria de la CAPI. Consideraron que las conclusiones servían para subrayar lo que el personal ya sabía: que, pese a la retórica, Una ONU no era aún una realidad y que, aunque la movilidad interinstitucional era valiosa para el personal, las organizaciones no la valoraban. Se señaló también que uno de los problemas de la movilidad interinstitucional era que a veces se reservaban puestos para funcionarios que pertenecían a una red o a un grupo de interés especial. Todos estuvieron de acuerdo en que, en el contexto de Una ONU, la movilidad interinstitucional era beneficiosa para el personal y las organizaciones, pero los criterios debían ser definidos previamente y las políticas y sus aplicaciones deberían también ser uniformes para todo el personal del régimen común. Los representantes afirmaron que la armonización de los contratos y el reconocimiento de los ascensos obtenidos durante las adscripciones o los traslados en un organismo receptor deberían ser componentes esenciales de todo programa viable. Además, se consideró que el otorgamiento de contratos continuos y su reconocimiento en los diversos organismos de las Naciones Unidas, así como la posibilidad de transferir los derechos adquiridos, permitirían lograr con mayor rapidez el objetivo de la plena movilidad interinstitucional. Las federaciones del personal destacaron también la

falta de claridad en el Acuerdo sobre movilidad interinstitucional y el Acuerdo interorganizacional en relación con el derecho de los funcionarios a regresar a la organización, así como las diferencias entre ellos en cuanto a la seguridad social y el seguro médico.

22. La Comisión expresó su agradecimiento por la información que figuraba en el documento preparado por su secretaría. Reafirmó su reconocimiento de que la movilidad interinstitucional constituía un valioso instrumento de gestión de los recursos humanos beneficioso para las organizaciones, el régimen común y el personal. No obstante, reiteró que la movilidad interinstitucional no debería utilizarse con el único objetivo de trasladar al personal de una organización a otra, sino que debería servir de apoyo a la mejora de la eficacia institucional y la promoción de las perspectivas de carrera del personal. Además, señaló que la movilidad debería considerarse parte del carácter de los empleos en la administración pública internacional.

23. La Comisión recordó que el empleo (contratación, selección/colocación y retención) se consideraba elemento no básico en el marco de gestión de los recursos humanos que había aprobado en 2000. La Comisión señaló también que se habían producido algunas novedades en el ámbito de la gestión de los recursos humanos en el régimen común desde 2000. Por tanto, se consideró que sería oportuno volver a examinar los elementos del marco de gestión de los recursos humanos de la CAPI en relación, entre otras cosas, con la movilidad interinstitucional y los sistemas de contratación. En vista de la situación actual y en relación con el concepto Una ONU, la Comisión destacó la necesidad de que hubiera una mayor armonía en los sistemas de contratación del régimen común. Ese enfoque de la contratación y la selección/colocación en el régimen común permitiría suavizar algunas limitaciones administrativas relacionadas con la movilidad.

24. La Comisión observó los diversos tipos de movilidad interinstitucional existentes y notó también las dificultades administrativas señaladas por las organizaciones. La Comisión reconoció que la dificultad para el empleo de los cónyuges constituía a menudo un obstáculo importante para la movilidad. La Comisión pensó que el empleo de los cónyuges debería considerarse una esfera prioritaria y que las organizaciones deberían esforzarse por elaborar políticas adecuadas a ese respecto. Habría que instar a las organizaciones a formular soluciones adecuadas, como la negociación de acuerdos con los países anfitriones que permitieran el trabajo de los cónyuges, mediante los buenos oficios de los coordinadores residentes. Además, habría que intentar establecer una política de trato preferente para el empleo de los cónyuges en otras organizaciones internacionales del lugar de destino. Algunos miembros alentaron a las organizaciones a eliminar las restricciones que impedían que los cónyuges estuvieran empleados en la misma organización, siempre y cuando no hubiera una relación jerárquica entre ellos.

25. Algunos miembros de la Comisión recordaron el gasto que suponía trasladar al personal de un lugar a otro, estimado en unos 40.000 dólares por funcionario. Algunos miembros consideraron que sería útil elaborar un modelo de gastos para la movilidad interinstitucional a fin de analizar la situación existente y el nivel óptimo de movilidad interinstitucional que sería beneficioso para el personal y para las organizaciones. Algunos miembros dijeron que en los costos de la movilidad interinstitucional deberían incluirse también factores como la pérdida de

productividad durante el traslado, la adaptación al nuevo entorno, y los costos psicológicos, emocionales y de salud que suponía una reubicación física, especialmente en los lugares con condiciones de vida difíciles. Otros señalaron que el costo de la movilidad interinstitucional era inferior al de la contratación externa en términos monetarios, mientras que los beneficios eran superiores si se tenían en cuenta otras ventajas cualitativas, como la experiencia en el régimen común de las Naciones Unidas, el intercambio de conocimientos, la corta curva de aprendizaje y el tiempo de adaptación, además de que constituía un instrumento para ofrecer perspectivas de carrera y motivación al personal.

26. La Comisión observó que la finalidad del concepto Una ONU no era la gestión a nivel central de todo el personal, lo que comportaría una pérdida de autonomía de las organizaciones. Las organizaciones ya habían incorporado el concepto Una ONU mediante la iniciativa “Unidos en la acción” a nivel de los países. Por tanto, la Comisión consideró que el objetivo a largo plazo de la movilidad interinstitucional debería orientarse a la promoción del enfoque Una ONU. Para lograr ese fin, la Comisión destacó la importancia de eliminar los obstáculos administrativos existentes para la movilidad interinstitucional, armonizando para ello las políticas de gestión de recursos humanos. La Comisión subrayó que la movilidad interinstitucional debería considerarse desde la perspectiva de los intereses de las organizaciones interesadas. Se mencionó especialmente que el sistema debería ser impulsado de forma conjunta por las organizaciones y el personal, y no por las iniciativas individuales de los funcionarios, como ocurría actualmente. Para determinar las esferas en que debería centrarse la atención de la Comisión se sugirió que la secretaría de la CAPI realizara un análisis de los obstáculos (esto es, una compilación de los obstáculos existentes para armonizar las políticas de recursos humanos y las medidas adoptadas o necesarias).

Decisiones de la Comisión

27. La Comisión decidió:

- a) Examinar su marco de gestión de los recursos humanos (2000) en relación con, entre otros aspectos, la movilidad interinstitucional, los sistemas de contratación y otros elementos de recursos humanos de su competencia;
- b) Instar a las organizaciones a:
 - i) Eliminar los obstáculos administrativos existentes para la movilidad interinstitucional;
 - ii) Elaborar estrategias para cambiar la cultura de las organizaciones respecto de la movilidad;
 - iii) Integrar la movilidad interinstitucional en las políticas de gestión de recursos humanos de las organizaciones;
 - iv) Aplicar un criterio más estructurado de la movilidad interinstitucional, haciendo especial hincapié en el aspecto del perfeccionamiento del personal;
- v) Promover la coherencia en la aplicación de las adscripciones;
- vi) Buscar soluciones adecuadas para el empleo de los cónyuges, como la negociación de acuerdos con los países anfitriones mediante los coordinadores residentes y la eliminación de las restricciones que impiden que los cónyuges

estén empleados en la misma organización, siempre y cuando no haya una relación jerárquica entre ellos;

c) Solicitar a las organizaciones que cumplan los criterios estipulados en el marco de la CAPI para los tipos de contrato aplicables en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (A/60/30 y Corr.1, anexo IV) en el otorgamiento de contratos continuos;

d) Solicitar a su secretaría que realice un análisis de los obstáculos compilando las dificultades que existen para la armonización de las políticas de gestión de recursos humanos en el régimen común y determinar también en qué ámbitos se han adoptado o deberían adoptarse medidas, y presentar un informe sobre sus conclusiones en el 73° período de sesiones.

B. Marco de gestión de la actuación profesional

28. En sus períodos de sesiones 66° y 67°, celebrados en 2008, la Comisión reafirmó la pertinencia de los principios y orientaciones que había establecido en 1994, pero advirtió de que únicamente podrían aplicarse de forma satisfactoria con el compromiso pleno del personal directivo de más alto nivel, motivo por el cual la Comisión decidió seguir examinando la cuestión. Además, la Asamblea General, en su resolución 63/251, de 16 de marzo de 2009, pidió a la Comisión que trabajara en estrecha colaboración con las organizaciones a fin de determinar medios viables de recompensar la actuación profesional, acogió con beneplácito la labor realizada por la Comisión fijando puntos de referencia para las prácticas innovadoras, alentó a la Comisión a que siguiera examinando la gestión de la actuación profesional y le pidió que le presentara un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional. Por tanto, la Comisión pidió a su secretaría que 1) actualizara las directrices para la gestión de la actuación profesional impartidas por la Comisión en 1994, y 2) preparara un marco actualizado de gestión de la actuación profesional, teniendo en cuenta la labor anterior de la Comisión.

29. En la orientación que proporcionó, la Comisión pidió que el marco actualizado tuviera en cuenta la cultura y el entorno laboral de cada organización y destacara que el liderazgo debía dimanar del más alto nivel de la organización. Se pidió a la secretaría que trabajara con las organizaciones y federaciones del personal para llevar a cabo una encuesta sobre la gestión de la actuación profesional entre el personal del régimen común y crear un equipo de tareas con representantes de la secretaría, la Red de Recursos Humanos y federaciones del personal para cotejar las prácticas de gestión de la actuación profesional y los sistemas de recompensa del régimen común de las Naciones Unidas y otras instituciones comparables.

30. En su 71° período de sesiones, la Comisión examinó un documento que contenía elementos de un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional que incluía, entre otras cosas, propuestas relacionadas con el reconocimiento, los incentivos y las recompensas. En una encuesta realizada por la secretaría entre el personal, a la que respondió aproximadamente el 10% del personal, se obtuvo información sobre el entorno laboral en las organizaciones del régimen común, incluidas las culturas institucionales, la gestión de la actuación profesional y la opinión de los funcionarios respecto de los sistemas vigentes de evaluación de la actuación profesional. Se llevaron a cabo reuniones y consultas con

el fin de determinar los hechos y comparar las prácticas pertinentes, que incluyeron grupos de debate con un amplio espectro de personal de las organizaciones.

31. A la luz de esas consultas y de la información recabada, el enfoque del marco actualizado había de centrarse más en la modificación de comportamientos que en el cambio de los procesos existentes, y en el logro de resultados, más que de productos. El marco debería considerarse un instrumento imparcial y global para su uso por los supervisores directos en todas las fases de la actuación profesional, y ayudaría a centrar la atención en las capacidades potenciales del personal y las actividades para su desarrollo, con la premisa básica subyacente de que el personal aspiraba a la excelencia en su trabajo y quería que su empleo fuera interesante. Además, el marco actualizado reforzaría los principios establecidos en el apartado de gestión de la actuación profesional del marco de gestión de los recursos humanos aprobado por la Comisión en 2000, a saber, promover un entorno de confianza recalcando la importancia de que la comunicación y la información circule en ambos sentidos —del personal hacia los administradores y de los administradores hacia el personal— y garantizar la existencia de modalidades para promover el desarrollo profesional del personal.

32. Al examinar los elementos que constituirían el marco actualizado, la evaluación de la actuación profesional, es decir, la medición del desempeño profesional individual, no se consideró en sí misma un medio eficaz para mejorar una actuación profesional insatisfactoria o para recompensar una actuación profesional óptima. El marco subrayaría que esos aspectos solo podían abordarse mediante una gestión de buena calidad. Era igualmente importante que los funcionarios entendieran el papel que desempeñaban en el éxito y los logros de los objetivos de la organización y participaran plenamente en las decisiones relacionadas con su carrera. El objetivo principal del marco consistía en ser una herramienta imparcial y coherente para su uso por los supervisores directos en todas las fases de la actuación profesional, que ayudaría a centrar la atención en las capacidades potenciales del personal y las actividades para su desarrollo. Los elementos del marco se proponían, por tanto, con estos principios en mente.

33. En la actualización del marco se haría hincapié en los siguientes conceptos:

- a) La definición de la gestión de la actuación profesional como un proceso continuo que comienza el primer día del empleo y solo finaliza cuando el funcionario se separa de la organización;
- b) Un reflejo informado de los valores establecidos en el marco de gestión de los recursos humanos, aprobado por la CAPI en 2000;
- c) El apoyo a los requisitos institucionales siguientes que deben existir para que el sistema de gestión de la actuación profesional de una organización sea eficaz:
 - i) Una cultura de gestión de la actuación profesional;
 - ii) Un sistema de buena gobernanza;
 - iii) Datos útiles y fiables respaldados por tecnología apropiada;
 - iv) Procesos efectivos;
 - v) Una fuerza de trabajo capaz;

d) La determinación de las funciones y las responsabilidades de la dirección ejecutiva, los supervisores directos, los funcionarios y otros actores fundamentales;

e) Un entendimiento de que la sola medición del desempeño profesional de un funcionario no es un medio eficaz para mejorar una actuación profesional insatisfactoria o para recompensar una actuación profesional óptima, sino que solo se puede abordar mediante una gestión de buena calidad;

f) La inversión en el desarrollo y la promoción de una cultura de reconocimiento y la aplicación de prácticas cotidianas que alienten a los funcionarios a expresar reconocimiento a sus colegas por un trabajo o un comportamiento óptimos.

Deliberaciones de la Comisión

34. Los representantes de organizaciones y federaciones del personal apoyaron en general el marco propuesto. Sin embargo, el representante de la Red de Recursos Humanos consideró que aún quedaban cuestiones por abordar, incluido el tratamiento de los funcionarios con una actuación profesional insatisfactoria. Dos organizaciones informaron de que recientemente habían actualizado sus sistemas de gestión de la actuación profesional. Una de ellas se concentró en fomentar un cambio de cultura mediante el aumento del diálogo, la comunicación y el aprendizaje continuo; la otra se centró en vincular la recompensa y el reconocimiento con el sistema de gestión de la actuación profesional y garantizar que los funcionarios participaran plenamente en el proceso. Otras recomendaciones se referían a la necesidad de supervisión por profesionales de recursos humanos de las organizaciones para efectuar un control de la calidad y lograr coherencia en la aplicación de los sistemas de gestión de la actuación profesional, y la necesidad de una relación clara entre la actuación profesional individual y el desempeño de la organización. El representante de la FICSA dijo que sus miembros apoyaban plenamente evaluaciones de “360 grados” que incluyeran exámenes inter pares y abordaran el problema de una actuación profesional insatisfactoria mediante planes de mejoramiento y asesoramiento profesional.

35. Tanto los representantes de la FICSA como del CCISUA expresaron preocupación por el bajo nivel de participación en la encuesta y cuestionaron su validez para reflejar las opiniones y percepciones del personal en su conjunto. Respecto de la cuestión de las recompensas monetarias, el representante de la FICSA sostuvo que era posible extraer lecciones del proyecto experimental sobre remuneración en función de la actuación profesional ejecutado una sola vez; opinó que las recompensas monetarias podían introducir desigualdades, especialmente en situaciones de neutralidad de costos; y concluyó subrayando la necesidad de confianza entre todas las partes interesadas y destacando también la necesidad de que la lista de recompensas no monetarias sugeridas en el marco se examinara a la luz de las distintas políticas institucionales y entornos culturales.

36. El representante del CCISUA defendió el uso de sistemas de evaluación de la actuación profesional y expresó la opinión de que contar con un sistema actualizado de evaluación facilitaría la vinculación estratégica de los planes de trabajo individuales con la misión de la organización.

37. El representante del CCISUA sostuvo que los elementos del marco eran lógicos y razonables y estuvo de acuerdo en la importancia que se daba a la buena

gobernanza, el rendimiento de cuentas y el requisito de que los administradores sirvieran de modelo del cambio. El representante del CCISUA también señaló la necesidad de mejorar la comunicación en ambos sentidos y de establecer medidas para supervisar y evaluar la actuación profesional con arreglo al nuevo marco. El Comité Coordinador apoyó enérgicamente la idea de introducir una cultura de reconocimiento del personal y de incentivos para fomentar la productividad y levantar la moral en el lugar de trabajo, pero aclaró que los criterios para tener derecho a los incentivos y al reconocimiento debían definirse claramente.

38. El representante de la UNISERV pidió que se formularan directrices y criterios más claros para identificar y reconocer la actuación profesional óptima y recomendó que no se utilizaran recompensas monetarias.

39. La Comisión recordó al comienzo los 12 principios con directrices asociadas para la evaluación y gestión de la actuación profesional que había publicado en 1994. Recordó también que tres años más tarde, en 1997, había realizado un examen a fondo del sistema. Al considerar algunos de los supuestos básicos que deberían ser la base de la gestión de la actuación profesional, la Comisión señaló que un programa viable en la materia debería estar integrado con la estrategia de la organización para la gestión de sus recursos humanos, la cual a su vez debería ajustarse a la dirección estratégica general del organismo. Se señaló que los principios y las directrices seguían siendo pertinentes y, en la mayoría de los casos, se habían incorporado a los sistemas de gestión de la actuación profesional de las organizaciones. No obstante, la Comisión también observó que la aplicación efectiva del sistema había resultado más complicada, en particular porque los administradores y supervisores no consideraban importante y significativa la gestión de la actuación profesional. A juicio de la Comisión, las dificultades en este sentido obedecían en mayor medida a la cultura general de gestión que a cualquier deficiencia en los propios principios y directrices, que, según las conclusiones a que llegó la Comisión, no necesitaban ser revisados.

40. En su 66° período de sesiones, celebrado en 2008, la Comisión expresó la opinión de que un marco de gestión de la actuación profesional, independientemente de su formulación, sería difícil de aplicar con éxito en las organizaciones del régimen común, y reafirmó una vez más que los principios y directrices de 1994 relativos a los sistemas de gestión de la actuación profesional seguían siendo válidos. Además, parecía que las organizaciones, transcurridos unos 15 años desde la aprobación de las directrices de gestión de la actuación profesional, se mostraban renuentes a aplicar el sistema conexo de reconocimiento y recompensa por distintos motivos, pero generalmente porque sus sistemas de evaluación de la actuación profesional aún no eran lo suficientemente sólidos para apoyar un sistema de ese tipo. Hasta la fecha, las organizaciones no habían aplicado el sistema de reconocimiento y recompensa aprobado para el régimen común en 1994 y modificado en 1997.

41. En cuanto a la necesidad de que el personal se sintiera desafiado y considerara que estaba haciendo una contribución valiosa, la Comisión reiteró su apoyo al concepto de aprendizaje a lo largo de la vida y la necesidad de invertir en la formación del personal. Para una organización, el aprendizaje a lo largo de toda la vida y el desarrollo personal eran fundamentales y requerían la asignación de recursos propios. En ese sentido, se señaló que en la encuesta mencionada anteriormente, la mayoría de los funcionarios habían dicho que entendían el

fundamento de sus evaluaciones, veían vínculos claros entre su labor y los objetivos de la organización, tenían suficiente información para desempeñar bien sus funciones, experimentaban un sentimiento de realización y estaban satisfechos con sus empleos.

42. La Comisión examinó entonces diversas formas en que se podía incentivar e involucrar al personal sin necesidad de recompensas monetarias. Observó la recomendación de la secretaría de que los premios se vincularan con los valores centrales de la organización y se otorgaran recompensas monetarias a un máximo del 5% de la fuerza de trabajo para asegurar que solo las recibieran aquellos cuyo desempeño fuera óptimo. Aunque, en 1997, la Comisión había aprobado bonificaciones por buen desempeño para un máximo del 30% de la fuerza de trabajo, una cifra lo bastante alta para motivar a un porcentaje considerable del personal a competir para obtener un premio y pensar que podría lograrlo, la Comisión concluyó que las recompensas monetarias debían formar parte de un enfoque más general que transformara las culturas existentes y estableciera una nueva que apoyara verdaderamente los principios de un sistema moderno de gestión de la actuación profesional.

43. La Comisión recordó que en 2008, en su 66º período de sesiones, había pedido a su secretaría que preparara directrices actualizadas acerca del ascenso a escalones superiores sobre la base del mérito. Se destacó que, antes de elaborar nuevas modalidades para recompensar la buena actuación profesional, era necesario utilizar de una forma más dinámica las actuales escalas de sueldos y estructuras de remuneración. Por consiguiente, se pidió nuevamente a la secretaría que realizara un estudio del uso del ascenso a escalones superiores en el régimen común, sobre la base del cual se examinaría en más detalle la posibilidad de reformular las sugerencias relativas a los premios y recompensas.

44. Se señaló que, aunque el marco de gestión de los recursos humanos hacía hincapié en la necesidad de reconocer la labor del personal y ofrecer incentivos para mejorar la productividad y la moral, no se había prestado suficiente atención a los casos de actuación profesional insatisfactoria. Por tanto, una parte integrante del proceso de evaluación y gestión de la actuación profesional debería incluir la posibilidad de imponer sanciones.

45. La Comisión reiteró que sin un compromiso y un liderazgo firmes por parte de la dirección ejecutiva sería imposible modificar la cultura institucional, lo cual era un elemento imprescindible para poner en práctica un sistema eficaz de gestión de la actuación profesional. La Comisión recordó la sugerencia que había hecho en 2009, en el marco de las deliberaciones sobre ese mismo tema, en el sentido de que en las organizaciones donde se utilizaran contratos basados en el desempeño para el personal directivo superior, estos se hicieran extensivos también a los directores de nivel más bajo a fin de reforzar el régimen de rendición de cuentas. La Comisión deseaba enviar un mensaje claro de que el elemento más importante para introducir cambios en las organizaciones era la participación de los jefes ejecutivos y los órganos rectores. El cambio era necesario para crear una cultura en la que se aceptara que los sistemas de gestión de la actuación profesional servirían de base para la gestión del personal. La Comisión consideró que los jefes ejecutivos debían examinar entre ellos la cuestión de la gestión de la actuación profesional y, por tanto, había que intentar lograr que el Comité de Alto Nivel sobre Gestión le

otorgara un lugar destacado en las cuestiones de las que se ocupaba la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

Decisiones de la Comisión

46. La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados para preparar los elementos de un marco de gestión de la actuación profesional, que en ese momento consideraba una labor en curso. La Comisión decidió solicitar a su secretaría que definiera los elementos del marco y que, en su 72º período de sesiones, le presentara un marco actualizado en un formato más accesible y fácil de utilizar.

47. La Comisión también decidió solicitar a su secretaría que realizara nuevos estudios sobre el uso del ascenso a escalones superiores en el régimen común para el reconocimiento y las recompensas y que le presentara un informe al respecto en su 72º período de sesiones.

C. Subsidio de educación

1. Examen de la metodología para determinar el subsidio

70º período de sesiones

48. De conformidad con sus decisiones anteriores, la CAPI examinó los siguientes aspectos de la metodología para determinar el subsidio de educación:

- a) Condiciones para tener derecho al subsidio;
- b) Seguimiento de los cambios en los derechos de matrícula con el fin de ajustar el subsidio y la lista de centros escolares representativos;
- c) Prestación adicional en concepto de gastos de internado y viajes relacionados con el subsidio de educación que se concede al personal que presta servicios en lugares de destino designados.

49. Como solicitó la Asamblea General en su resolución 63/251 (secc. A.1, párr. 2), en el presente informe se exponen los resultados del examen llevado a cabo por la Comisión: los puntos a) y b) se explican en la presente sección, mientras que el punto c), la cuestión de los lugares de destino designados, se explicará en relación con el informe del grupo de trabajo encargado de examinar el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en el 72º período de sesiones.

50. En lo que respecta a las condiciones para tener derecho al subsidio, se examinaron los siguientes criterios en un documento preparado por la secretaría de la CAPI: a) la edad mínima para recibir el subsidio; b) la edad máxima para recibir el subsidio; y c) el pago del subsidio hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, independientemente de cuándo haya obtenido un título universitario de primer grado.

51. En relación con el seguimiento de los cambios en los derechos de matrícula, la Comisión a) examinó enfoques alternativos de seguimiento de esos cambios tomando como base la lista de centros escolares representativos o el componente de educación del índice de precios de consumo; b) revisó la lista de centros escolares; y c) reexaminó el procedimiento para medir los cambios en los derechos de matrícula.

Deliberaciones de la Comisión

a) Condiciones para tener derecho al subsidio

52. Basándose en la información que su secretaria obtuvo de las organizaciones, la Comisión observó que se habían armonizado los criterios de concesión del subsidio de educación en todas las organizaciones en lo que respecta a la edad máxima para recibir el subsidio (25 años) y al pago del subsidio durante cuatro años para la educación postsecundaria. En cuanto a la edad mínima, en la mayoría de las organizaciones se pagaba el subsidio si el hijo tenía 5 años o más al comienzo del año escolar o si cumplía los 5 años dentro de los tres meses siguientes al comienzo del año escolar. No obstante, algunas organizaciones no tenían esa restricción y pagaban el subsidio siempre que el hijo cumpliera los 5 años en cualquier momento durante el año escolar y que se demostrara que el hijo estaba matriculado en un programa de tiempo completo.

53. La Red de Recursos Humanos habló a favor de que se ajustaran todos los criterios de concesión del subsidio a la práctica de la mayoría. El representante del CCISUA sugirió que el subsidio no debería estar sujeto a una fecha límite arbitraria sino que debería pagarse siempre que el hijo estuviera admitido en una escuela primaria, y señaló que se corría el riesgo de discriminar a los funcionarios que tuvieran dos hijos admitidos en la misma clase de primaria. Sin embargo, los miembros de la Comisión opinaron que el criterio de la edad mínima debía unificarse. Se consideró que el plazo límite de tres meses era razonable y garantizaba la transparencia, coherencia y equidad del plan sin hacerlo demasiado complicado.

b) Seguimiento de los cambios en los derechos de matrícula

54. Se recordó que, conforme a la metodología actual, el seguimiento de los derechos de matrícula en los centros escolares representativos servía de base para uno de los dos puntos de activación que obligaban a revisar la cuantía del subsidio. Cuando la variación media de los derechos de matrícula en una zona era del 5% o más en el período transcurrido desde el examen anterior, se alcanzaba el punto de activación y se examinaban los datos de las solicitudes. Si el 5% o más y un mínimo de cinco del total de las solicitudes superaban el límite máximo de gastos admisibles vigente, se alcanzaba el punto de activación y se ajustaba la cuantía del subsidio.

55. La Comisión estudió otras alternativas para la medición de los cambios en los derechos de matrícula decisivos para el funcionamiento del primer punto de activación, es decir, el uso de centros escolares representativos frente al uso del componente de educación del índice de precios de consumo. Se reconoció que cada uno de los dos enfoques tenía sus ventajas e inconvenientes. En particular, el primer enfoque permitía hacer mediciones más pertinentes, mientras que el segundo era más sencillo y requería menos trabajo puesto que no había que elegir y aprobar centros escolares representativos ni hacer un seguimiento individual de sus derechos de matrícula. En cuanto a los inconvenientes, el seguimiento de los centros escolares representativos implicaba un posible problema de circularidad, mientras que el componente de educación del índice de precios de consumo podía no ser el indicador adecuado puesto que tendía a incluir elementos que no eran pertinentes al subsidio de educación, como la enseñanza preprimaria, los programas de alfabetización de adultos, la enseñanza extraescolar y el costo de los suministros.

56. Habiendo analizado los dos enfoques, los miembros de la Comisión, las organizaciones y los representantes del personal se mostraron a favor de mantener una lista de centros escolares representativos como la opción preferida para el seguimiento de los cambios en los derechos de matrícula. Hubo acuerdo general en que, si bien el uso del índice de precios de consumo sería más sencillo de administrar, la simplificación debía sopesarse con la necesidad de exactitud y representatividad. La Comisión reconoció el problema de la circularidad, aunque consideró que era poco probable que tuviera grandes repercusiones dado el porcentaje relativamente bajo de la población escolar que representaban los hijos de funcionarios del régimen común en la mayoría de los centros escolares representativos.

57. La Comisión examinó la lista revisada de 56 centros escolares representativos propuesta por su secretaría. Fue informada de que al confeccionar la lista, en estrecha colaboración con la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, la secretaría de la CAPI había tratado de asegurar que se incluyeran las escuelas con más hijos de funcionarios del régimen común y se cubriera adecuadamente cada una de las zonas, teniendo en cuenta tanto el número de solicitudes como el número de escuelas por zona. Para mejorar la selección de escuelas, la secretaría también había aplicado los criterios complementarios acordados por el grupo de trabajo de la CAPI encargado de examinar la metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación en 2007 y 2008. Según esos criterios, las escuelas seleccionadas debían, en particular:

- a) Ser representativas de las escuelas que suele elegir el personal expatriado;
- b) Satisfacer las necesidades específicas de idioma, cultura y plan de estudios del personal expatriado del régimen común en el lugar de destino;
- c) Ofrecer una educación en todos los años del nivel secundario que conduzca a un bachillerato internacional o a un certificado equivalente de educación secundaria;
- d) Estar formalmente acreditadas por asociaciones reconocidas, como el Council of International Schools, la Western Association of Schools and Colleges o las British International Schools Worldwide.

58. La secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación declaró que había colaborado estrechamente con la secretaría de la CAPI en la selección de los centros escolares representativos, pero que aún no se habían obtenido los datos sobre las matrículas de esos centros, por lo que podrían surgir detalles que la secretaría de la CAPI tendría que examinar.

59. La Comisión apoyó el enfoque propuesto para la actualización de la lista de centros escolares representativos, basado en el número de escuelas y solicitudes por zona y en factores adicionales relativos a cada escuela. También estuvo de acuerdo en que se incluyeran en la lista los centros de enseñanza postsecundaria, puesto que los hijos del personal del régimen común tendían ahora a continuar sus estudios más allá del nivel secundario, según indicaban claramente las estadísticas recientes relativas al subsidio de educación. Los representantes de la FICSA y el CCISUA también apoyaron este enfoque.

60. Se examinó el procedimiento para alcanzar el punto de activación ligado al cambio en los derechos de matrícula. El representante de la FICSA opinó que se debería hacer un análisis acumulativo de los derechos de matrícula de los centros escolares representativos en el caso de que no se alcanzara el punto de activación del 5% durante un período determinado. La Comisión examinó una situación en que la variación de los derechos de matrícula podía permanecer constantemente por debajo del punto de activación del 5% de un examen bienal al siguiente durante un período prolongado que abarcara varios exámenes. Aunque el aumento global de los derechos de matrícula podía ser considerable, no se justificaría ningún ajuste en la cuantía del subsidio si no se medían de forma acumulativa los incrementos y si la base de la comparación entre distintos períodos se reajustaba con cada examen. En la práctica, una zona con un aumento medio de los derechos de matrícula del 4% por bienio podría experimentar un aumento global de hasta un 20% durante un período de 10 años y aún así no se permitiría ningún ajuste del subsidio. Las organizaciones, la FICSA, el CCISUA y la Comisión coincidieron en que esta no era la idea en que se basaba el procedimiento de ajuste del subsidio y decidieron especificar que, en lo que respecta al punto de activación, la variación en los derechos de matrícula debía medirse de forma continua desde el ajuste más reciente, incluso si tal ajuste se hubiera realizado varios exámenes antes. Una vez que el subsidio se hubiera ajustado, debía comenzar un nuevo ciclo de seguimiento.

61. La Comisión decidió seguir examinando la metodología y, a ese respecto, estudiar nuevas posibles mejoras metodológicas. En particular, se sugirió que se volviera a examinar en un futuro próximo la lista de artículos con límite de gastos reembolsables.

Decisión de la Comisión

62. La Comisión decidió:

a) Recomendar que la Asamblea General invitara a las organizaciones del régimen común a adoptar los siguientes criterios a fin de armonizar las condiciones exigidas para recibir el subsidio de educación:

i) *Edad mínima.* El hijo ha de asistir, en régimen de jornada completa, a una institución de enseñanza primaria o superior y el funcionario ha de estar prestando servicios a la organización. La educación se considerará “primaria” a los efectos de este requisito cuando el hijo tenga 5 años o más al comienzo del año escolar o cuando cumpla los 5 años dentro de los tres meses siguientes al comienzo del año escolar;

ii) *Edad máxima.* El subsidio normalmente no se pagará después del año escolar en que el hijo cumpla 25 años de edad. Si los estudios del hijo se interrumpen durante no menos de un año escolar debido a un servicio exigido por el Estado, a una enfermedad o a otras razones imperiosas, el derecho al subsidio se prorrogará por un período equivalente al de la interrupción. Cuando se trate de un subsidio de educación especial, este podrá prorrogarse excepcionalmente hasta que el hijo cumpla los 28 años de edad;

iii) *Educación postsecundaria.* El subsidio se pagará hasta el final del año escolar en que el hijo complete cuatro años de estudios postsecundarios, incluso si se obtiene un título en tres años;

b) Seguir haciendo un seguimiento de los derechos de matrícula de los centros escolares representativos como base para el ajuste del subsidio y aprobar la lista revisada de centros escolares representativos que figura en el anexo II del presente documento, incluidas las escuelas primarias/secundarias y postsecundarias;

c) Aprobar los siguientes criterios para la selección de los centros escolares representativos:

i) Que sean representativos de los centros escolares que suele elegir el personal expatriado;

ii) Que atiendan a las necesidades específicas de idioma, cultura y plan de estudios del personal expatriado del régimen común en el lugar de destino;

iii) Que ofrezcan una educación en todos los años del nivel secundario que conduzca a un bachillerato internacional o a un certificado equivalente de educación secundaria;

iv) Que estén formalmente acreditados por asociaciones reconocidas, como el Council of International Schools, la Western Association of Schools and Colleges o las British International Schools Worldwide;

d) Aplicar un enfoque acumulativo para realizar el seguimiento de los cambios en los derechos de matrícula desde el examen más reciente de cada zona, y basar todos los ajustes en la variación de los costos y de los derechos de matrícula.

63. La Comisión solicitó a su secretaría que:

a) Actualizara la metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación a fin de reflejar todos los cambios realizados y se la presentara en su 72º período de sesiones;

b) Revisara la lista actual de artículos que entrañan gastos reembolsables, que se examinará en 2011, y presentara opciones para racionalizar la tramitación de las solicitudes de reembolso.

71º período de sesiones

64. Al presentar sus propuestas para ajustar las cuantías del subsidio de educación, la Red de Recursos Humanos enumeró también algunas cuestiones que debían abordarse en relación con la metodología para determinar el subsidio de educación. En particular, como se indica en el párrafo 74 *infra* la Red utilizó la nueva lista de escuelas representativas y procuró hacer un seguimiento de la variación en los derechos de matrícula en todos los niveles de la educación, según se dispone en la metodología recientemente modificada. En su presentación a la Comisión, la Red hizo hincapié en los siguientes problemas:

a) Algunas universidades no cobran derechos de matrícula o cobran un monto mínimo: por ejemplo, la Universidad de París-Sorbonne cobra un único derecho de matrícula de 127 euros, mientras que en la Facultad de Economía de Estocolmo la matriculación es gratuita;

b) En América del Norte algunas universidades no aplican derechos de matrícula anual fijos, ya que los derechos de matrícula se calculan en función del número de créditos cursados;

c) En varias universidades con sede en Europa, como la Universidad Libre de Bruselas, solo se dispone de información sobre derechos de matrícula para estudiantes europeos o nacionales de los países respectivos;

d) Dado que anteriormente no se había hecho un seguimiento de los derechos de matrícula a nivel universitario o no se disponía de información correspondiente a los anteriores períodos académicos, resultó imposible hacer el seguimiento de la variación en los derechos de matrícula a nivel universitario para el examen actual.

65. La Red propuso también que la Comisión examinara las siguientes cuestiones metodológicas:

a) Que el pago único en concepto de contribuciones para gastos de capital se reembolsara a una tasa del 75%, una vez por hijo por cada asignación del funcionario;

b) Que la cuantía del subsidio de educación especial para hijos con discapacidad se modificara a fin de tener en cuenta el incremento general de los derechos de matrícula que deben pagarse para la educación de los hijos con discapacidad.

Deliberaciones de la Comisión

66. Las federaciones del personal apoyaron las propuestas formuladas, en particular la modificación del subsidio de educación especial. Sin embargo, la FICSA expresó preocupación por la dificultad, indicada por la Red de Recursos Humanos, en encontrar información a nivel postsecundario, y añadió que la información podía consultarse en los sitios web de las universidades. La FICSA opinó que debía mejorarse la cobertura de datos relativos a los derechos de matrícula de la enseñanza postsecundaria, teniendo en cuenta los posibles efectos que podría tener en el cálculo del máximo de gastos admisibles en algunos países.

67. Al analizar las dos propuestas presentadas por la Red de Recursos Humanos sobre el pago único en concepto de contribuciones para gastos de capital y el subsidio máximo de educación especial para hijos con discapacidad, la Comisión convino en que, si bien dichas propuestas podían ser dignas de consideración, deberían ser analizadas en el contexto más amplio del examen de la metodología de una forma integral y coherente. Indicó también que el grupo de trabajo sobre el examen de la metodología del subsidio de educación, cuya última reunión se había celebrado en 2007, había llevado a cabo una extensa labor, incluso en lo referente al subsidio para los niños con discapacidad, y que, cuando correspondiera, esas propuestas deberían combinarse con las propuestas de la Red de Recursos Humanos.

68. Un miembro de la Comisión solicitó específicamente que el Canadá quedara excluido de la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América. El miembro puso en tela de juicio los criterios seguidos para incluir al Canadá en esa zona, habida cuenta de que el Canadá tenía un gran número de solicitudes de reembolso (584), mientras que otros países como Suecia (21 solicitudes), Irlanda (34 solicitudes) y el Japón (56 solicitudes), respecto de los cuales había muchas menos solicitudes, se consideraban una zona separada. Del número total de solicitudes de reembolso correspondientes al Canadá, el 10% se encontraba por encima del límite máximo fijado y la tercera parte aproximadamente provenía de funcionarios que prestaban servicios en la Organización de Aviación

Civil Internacional (OACI). Las otras dos terceras partes correspondían a personal de diversos lugares de destino repartidos por todo el mundo. Un gran número de esas solicitudes del Canadá (más del 60%) correspondían al nivel postsecundario. La elevada tasa de asistencia a centros educativos ubicados en el Canadá podría atribuirse al hecho de que ese país ofrecía enseñanza de alta calidad a todos los niveles en los dos idiomas de trabajo de las Naciones Unidas, razón por la cual cuando se revise la lista de centros educativos representativos, esta debería incluir escuelas que impartan enseñanza en francés y en inglés. Por último, el miembro señaló que, a diferencia de los otros siete países con lugares de destino en que hay sedes, el Canadá era el único sin zona separada. Si bien otros miembros convinieron en que debía estudiarse la posibilidad de establecer una zona aparte para el Canadá, se indicó que el examen en curso se refería a la cuantía del subsidio, y que la cuestión de las diversas zonas establecidas a los fines del subsidio de educación era una cuestión metodológica que convenía tratar durante el próximo examen de la metodología previsto.

69. Algunos miembros de la Comisión opinaron que la metodología alentaba a los funcionarios a gastar más, obligando así a las organizaciones a pagar mayores cantidades de dinero, y que si la Comisión seguía aprobando más medidas especiales, el propósito de esas medidas se perdería. Habida cuenta de que el siguiente examen estaba programado para el bienio 2011-2012, se consideró que ese sería el momento oportuno para revisar diversos aspectos de la metodología.

70. El debate permitió determinar más concretamente algunos otros aspectos que deberían revisarse. Entre las sugerencias se mencionó la posibilidad de revisar los puntos de activación, analizar la forma en que estos se utilizaban y los modos en que se ajustaban todas las zonas, así como examinar los criterios para la aprobación de medidas especiales. La Comisión consideró también que debían revisarse las diversas zonas y plantearse la posibilidad de reagruparlas, así como, a la hora de seleccionar centros escolares representativos, tener muy en cuenta el idioma en que se impartía la enseñanza. Dadas las dificultades para obtener datos a nivel postsecundario, debería reconsiderarse la inclusión de centros educativos de ese nivel. Respecto de la solicitud de introducir nuevas medidas especiales, la Comisión consideró asimismo que en la metodología había problemas que debían resolverse.

71. De conformidad con su decisión de 2008 de seguir examinando la metodología para determinar el subsidio de educación (A/63/30, párr. 47 a)), la Comisión recordó que muchas de las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo en su reunión de 2007 seguían siendo válidas y deberían ser estudiadas por la secretaría junto con las actuales propuestas.

Decisiones de la Comisión

72. La Comisión pidió a su secretaría que ampliara su próximo examen de las cuestiones relativas a la metodología del subsidio de educación y, en particular, que incluyera los siguientes puntos adicionales:

- a) La filosofía en que se basa el subsidio de educación;
- b) Un examen de la lista de países y zonas monetarias: los países grandes, como el Canadá, podrían tratarse por separado y los países o zonas más pequeños, como Suecia e Irlanda, podrían reagruparse;

c) La lista de gastos admisibles, que debería simplificarse y armonizarse sobre la base de la labor realizada por el grupo de trabajo que realizó el último examen del subsidio;

d) El subsidio de educación especial:

i) Además de la lista mencionada en c), un examen de la lista de gastos admisibles en relación con los niños con discapacidad, haciendo también referencia a las conclusiones alcanzadas por el grupo de trabajo en la materia en su reunión más reciente, celebrada en 2007;

ii) Un examen de los límites máximos para el subsidio de educación especial, teniendo en cuenta el costo que supone la educación de los niños con discapacidad y las cuatro opciones presentadas por la Red de Recursos Humanos;

e) La política de reembolso relativa al pago único en concepto de contribuciones para gastos de capital, teniendo en cuenta la propuesta formulada por la Red de Recursos Humanos durante el examen en curso;

f) Al determinar la cuantía del subsidio, una revisión de la metodología, en la que se indiquen claramente los procedimientos utilizados para proponer ajustes a las cuantías, a saber, los puntos de activación, la función de los costos y los derechos de matrícula, incluidas las escuelas representativas que se emplean para determinar el máximo de gastos admisibles;

g) Un estudio de los diversos métodos para establecer el máximo de gastos admisibles en la zona del dólar fuera de los Estados Unidos;

h) Un examen de la lista de escuelas representativas basado en la experiencia del examen en curso, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 64;

i) Un examen de los criterios utilizados para determinar las medidas especiales, teniendo en cuenta factores como la distancia de las escuelas respecto del lugar de destino y la disponibilidad de escuelas adecuadas en una distancia razonable respecto de cualquier lugar de destino.

73. De conformidad con la solicitud formulada por la Comisión en su 70º período de sesiones, la secretaría actualizará la metodología a fin de reflejar todos los cambios en la metodología actual para determinar el subsidio de educación y presentará su informe a la Comisión en su 74º período de sesiones.

2. Examen de la cuantía del subsidio

71º período de sesiones

74. Para el examen de este tema, la Comisión tuvo ante sí las propuestas formuladas por la Red de Recursos Humanos para el examen de la cuantía del subsidio de educación, elaboradas sobre la base del análisis de los datos sobre gastos derivados de 14.724 reclamaciones presentadas para el año académico 2008/09 en los 15 países o zonas monetarias en que se administra el subsidio. El análisis se había realizado con arreglo a la metodología aprobada por la Comisión en 1992 y modificada posteriormente en 1997 y en el 70º período de sesiones en el primer trimestre de 2010. La Red también reparó en una serie de cuestiones metodológicas y propuso modificaciones respecto del subsidio de educación especial y los pagos

únicos en concepto de contribuciones para gastos de capital. Estas cuestiones se tratan en la sección C.1 del presente informe, relativa al examen de la metodología.

75. Con respecto al examen de la cuantía del subsidio, la Red de Recursos Humanos propuso lo siguiente:

a) Sobre la base de la variación de los costos y los derechos de matrícula, debería revisarse el máximo de gastos admisibles para cada una de las zonas, con excepción de Alemania, Bélgica, Irlanda y el Japón;

b) Deberían ajustarse las tasas fijas para gastos de internado y los gastos de internado adicionales correspondientes a lugares de destino designados para todas las zonas, con excepción de Irlanda y el Japón;

c) En cuanto a las medidas especiales, se deberían mantener, introducir o dejar de aplicar en varios lugares.

76. Además de las propuestas presentadas por la Red de Recursos Humanos, el representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) propuso que se considerara la adopción de medidas especiales para la International School de Bruselas, la British School de Bruselas y el Saint John's College de Bruselas, en que los derechos de matrícula superaban considerablemente el límite máximo establecido por la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

77. Al formular sus propuestas, la Red de Recursos Humanos recordó que se había sugerido una nueva lista de escuelas representativas para hacer un seguimiento de la evolución de los costos de los derechos de matrícula en dólares fuera de los Estados Unidos. Sin embargo, en vista de las dificultades descritas en el párrafo 64 *supra*, la Red propuso que la información proporcionada durante el examen en curso se utilizara como referencia para exámenes futuros y que la lista de escuelas se revisara antes del próximo examen de la cuantía del subsidio de educación. En cuanto a la propuesta del ACNUR, la Red observó que Bélgica no cumplía todos los requisitos necesarios para el examen ordinario.

78. Los representantes del personal apoyaron las propuestas de la Red de Recursos Humanos y destacaron además la importancia del subsidio de educación como prestación para el personal expatriado que alentaba la movilidad, y el representante de la UNISERV señaló que se trataba de una parte integral de las condiciones de servicio, que tenía en cuenta los objetivos del Secretario General de promover la movilidad, alcanzar el equilibrio de género, mejorar la representación geográfica y rejuvenecer la Secretaría. La cuantía actual es un elemento que contribuye a lograr esos objetivos en materia de recursos humanos y a reducir las vacantes en las oficinas sobre el terreno. El representante del CCISUA señaló la importancia del subsidio de educación para facilitar la movilidad del personal con hijos a cargo. El aumento continuo de los derechos de matrícula en las instituciones privadas de todo el mundo, así como la utilización cada vez mayor de las contribuciones para gastos de capital, había supuesto una carga añadida para el personal expatriado.

79. Al considerar las propuestas de la Red de Recursos Humanos, la Comisión examinó tanto las variaciones de los derechos de matrícula como el porcentaje de las reclamaciones que superaban el máximo de gastos admisible, y expresó preocupación por el modo en que se aplicaba la metodología, dado que consideraba

que debía seguirse más estrictamente. La Comisión se refirió directamente a la metodología cuando señaló que todo ajuste debería hacerse sobre la base de la variación de los costos y los derechos de matrícula, y destacó la importancia de examinar otros factores como los ajustes anteriores y el número total de reclamaciones en cada zona. La Comisión decidió en todos los casos limitar el aumento porcentual del máximo de gastos admisibles al 100% de las variaciones de los derechos de matrícula o al aumento porcentual necesario para que el 95% de los casos estuvieran dentro del máximo admisible, si esa cifra era menor. La Comisión consideró que el próximo examen de algunos aspectos de la metodología aplicable a los subsidios de educación podría dar lugar a la modificación de la división actual en zonas y, por lo tanto, señaló que no creía conveniente que se modificaran las zonas pequeñas como Suecia en el presente examen, dado que podrían reagruparse en una zona diferente que tuviera un límite mínimo inferior. También recordó que el enfoque acumulativo aprobado en el último examen debería aplicarse en el caso de Alemania, con lo cual la cuantía del subsidio para ese país cumpliría los requisitos para ser modificada. Al examinar el dólar fuera de los Estados Unidos, la Comisión creyó conveniente utilizar el aumento porcentual medio del máximo de gastos admisibles en otros países o zonas monetarias ante la falta de datos reales para hacer un seguimiento de la evolución de los costos de los derechos de matrícula.

80. En cuanto al internado, la Comisión examinó las propuestas que se resumen en el párrafo 75 b) y estuvo de acuerdo con su contenido.

81. En lo que respecta a las medidas especiales, la Comisión consideró que no era el momento oportuno para introducir medidas especiales adicionales debido al examen de la metodología previsto. Estuvo de acuerdo en que se siguieran aplicando las medidas especiales en vigor y que se dejaran de aplicar las medidas especiales para Bulgaria propuestas por la Red de Recursos Humanos. Sería mejor examinar todas las demás propuestas mencionadas en el párrafo 74 cuando se revisara la metodología. Por último, se pidió a las organizaciones que tuvieran en cuenta la finalidad del subsidio, que no era pagar los derechos de matrícula en su totalidad, sino prestar asistencia a los funcionarios en la educación de sus hijos cuando se encuentran fuera de su país.

82. La Comisión observó que las consecuencias financieras del examen de la cuantía del subsidio de educación para todo el sistema se estimaban en 2.820.000 dólares por año.

Decisiones de la Comisión

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

a) En el caso de Alemania, Austria, Dinamarca, España, los Estados Unidos de América, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suiza y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, el máximo de gastos admisibles y del subsidio de educación se ajustara a lo previsto en el anexo III, cuadro 1, del presente informe;

b) En el caso de Bélgica, Irlanda, el Japón y Suecia, el máximo de gastos admisibles y del subsidio de educación se mantuviera en los niveles actuales que figuran en el anexo III, cuadro 2, del presente informe;

c) En el caso de Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos de América, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido,

Suecia, Suiza y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, se revisaran las tasas fijas normales para gastos de internado que se tienen en cuenta en el cálculo del monto de gastos máximo admisible para educación, así como el monto adicional para el reembolso de los gastos de internado que supere el subsidio máximo que corresponde pagar a los funcionarios en lugares de destino designados, como se indica en el anexo III, cuadro 3, del presente documento;

d) En el caso de Irlanda y el Japón, las tasas fijas normales y adicionales para gastos de internado se mantuvieran en las cuantías actuales, como se indica en el anexo III, cuadro 4, del presente documento;

e) En el caso de China, la Federación de Rusia, Hungría, Indonesia y Rumanía, así como de las ocho escuelas específicas de Francia, se mantuvieran las medidas especiales adoptadas;

f) En el caso de Bulgaria, se dejaran de aplicar las medidas especiales;

g) Todas las medidas mencionadas se aplicarían a partir del año académico en curso, desde el 1 de enero de 2011;

h) En lo que respecta a todas las demás propuestas, la Comisión acordó diferir su decisión y pidió a su secretaría que examinara todas esas cuestiones en el contexto del examen de la metodología.

D. Examen de la remuneración pensionable

84. La Asamblea General, en su resolución 51/217, de 18 de diciembre de 1996, pidió a la Comisión que, en plena cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, realizara en 2002 un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, y para efectuar el ajuste de la remuneración pensionable entre exámenes amplios, y que le presentara recomendaciones al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones. Después de varios aplazamientos en 2002, 2004 y 2005 debido a que se estaba realizando el examen del régimen de remuneración y prestaciones, que podía repercutir en la remuneración pensionable, el tema se incorporó al programa de trabajo de la Comisión para 2010-2011.

85. La Comisión estudió la información básica relativa al examen, las cuestiones que se analizarían durante el examen y el sistema de trabajo propuesto. La lista inicial se examinó en el 57º período de sesiones del Comité Mixto. Un tema propuesto originalmente por el Comité Mixto (“Aplicación inversa del índice especial”) fue eliminado de la lista, a la que se añadió el tema “Pensiones bajas”. El Comité Mixto consideró que no se debía efectuar una comparación actuarial entre el plan de pensiones de la administración pública federal estadounidense y el de las Naciones Unidas y que no tenía sentido realizar una comparación del costo para el empleador. Propuso que, en lugar de ello, se examinaran los planes de pensiones similares de otras organizaciones internacionales, así como otros planes de pensiones nacionales. El Comité Mixto estuvo conforme con el sistema de trabajo propuesto, que preveía, entre otras cosas, que la documentación del examen se examinara en primer lugar en el 72º período de sesiones de la Comisión, que se celebraría del 21 de marzo al 1 de abril de 2011 con la presencia de un representante del Comité Mixto; que se llevaran a cabo labores adicionales; y que en el 58º

período de sesiones del Comité Mixto se examinara el informe final, que se presentaría después a la Comisión para su aprobación definitiva en su 73º período de sesiones, que tendría lugar en julio de 2011. Posteriormente se presentaría a la Asamblea General un informe conjunto de la Comisión y el Comité Mixto. Se presentaron los siguientes temas a la Comisión para que los aprobara:

Temas propuestos por la secretaría de la CAPI:

- a) Escala común de contribuciones del personal;
- b) Tasa de sustitución de ingresos;
- c) Comparación actuarial del plan de pensiones de la administración pública estadounidense y el de las Naciones Unidas;
- d) Comparación del costo del plan de pensiones de la administración pública estadounidense y el de las Naciones Unidas;

Temas propuestos por el Comité Mixto de Pensiones:

- a) Componente no pensionable;
- b) Doble tributación;
- c) Efectos de la profunda devaluación de la moneda nacional, de la elevada inflación o de ambos fenómenos;
- d) Pensiones bajas.

Deliberaciones de la Comisión

86. La Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito el examen, que, según señaló, debía haberse realizado hacía tiempo. Acogió con beneplácito también la información presentada oralmente sobre los resultados de las deliberaciones del Comité Mixto de Pensiones. La Red estuvo de acuerdo con los temas propuestos con respecto al examen, en particular los relativos a las tasas de sustitución de ingresos y la doble tributación. La Red aguardaba con interés el informe conjunto que las secretarías de la CAPI y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas presentarían a la Comisión en su 72º período de sesiones, que se celebraría en 2011.

87. La FICSA habló en nombre de las tres asociaciones del personal y se mostró de acuerdo en que el examen debía realizarse, ya que las pensiones revestían suma importancia para el personal, especialmente teniendo en cuenta el creciente interés suscitado por otras cuestiones relacionadas con el plan, como la edad de jubilación y la repercusión en la sostenibilidad a largo plazo de la Caja de Pensiones. En su opinión, no debían efectuarse comparaciones actuariales o del costo entre el plan de pensiones de la administración pública estadounidense y el de las Naciones Unidas, ya que eran muy diferentes. En cambio, respaldó la propuesta del Comité Mixto de que se realizaran comparaciones con otros planes de pensiones similares, en las que se prestara especial atención a las tasas de sustitución de ingresos. Los representantes del personal, si bien estaban conformes con todos los temas de la lista, no eran partidarios del sistema de trabajo propuesto, ya que carecía de un mecanismo de consultas con las asociaciones del personal antes de que el informe fuera examinado en el primer trimestre de 2011. Dada la relevancia de los asuntos que se iban a tratar y su importancia para las condiciones generales de empleo,

solicitaron que la Comisión autorizara que las asociaciones del personal colaboraran con la secretaría de la CAPI durante el examen para hacerle llegar las observaciones del personal sobre los temas examinados, si fuera necesario, por teléfono, por videoconferencia o mediante alguna otra modalidad de comunicación adecuada, antes del 72º período de sesiones.

88. La Comisión estaba de acuerdo con todos los temas, excepto la comparación actuarial entre el plan de pensiones de la administración pública federal estadounidense y el de las Naciones Unidas, ya que tal comparación sería de escasa utilidad habida cuenta de que los dos planes eran radicalmente diferentes. En vista de ello, algunos miembros señalaron que efectuar una comparación del costo para el empleador sería una alternativa aceptable.

89. En respuesta a la propuesta de que el plan de pensiones de las Naciones Unidas se comparara con otros planes de pensiones internacionales y nacionales, la Comisión puso de relieve que no se podía hacer porque la base de comparación era la administración pública federal de los Estados Unidos.

90. Con respecto a los demás temas de la lista, la Comisión estuvo de acuerdo en la importancia de examinar el promedio de años de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos con el fin de determinar si sería necesario modificar las tasas de sustitución de ingresos. Los miembros señalaron que el problema de la doble tributación se debía en gran medida a una concepción errónea a la que se podía poner fin si se explicaba y aclaraba la función de los impuestos en el contexto de las pensiones de las Naciones Unidas. El examen de las pensiones bajas y de los efectos de la profunda devaluación de la moneda nacional, de la elevada inflación o de ambos fenómenos suscitó un apoyo considerable. Algunos miembros observaron que se estaba analizando el componente no pensionable relativo al Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos en el contexto del examen de la metodología de los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales y que, en consecuencia, sería conveniente que se tomaran en consideración las recomendaciones formuladas como resultado del mismo.

91. Si bien algunos miembros de la Comisión consideraban que el examen era de carácter técnico y que la labor preparatoria debía ser realizada por las secretarías de la CAPI y la Caja de Pensiones, como se propuso en una nota de la secretaría de la CAPI, otros pensaban que debería establecerse oficialmente un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión y de las asociaciones del personal con esa finalidad. Sin embargo, se señaló que en el último examen amplio realizado en 1996, el sistema de trabajo había sido similar, es decir, que la documentación preparada por las dos secretarías había sido examinada por el Comité Mixto y por la Comisión. En consecuencia, la Comisión aceptó el sistema de trabajo propuesto en la nota.

Decisión de la Comisión

92. La Comisión decidió que se debían examinar los siguientes temas:

- a) Escala común de contribuciones del personal;
- b) Tasas de sustitución de ingresos;

- c) Comparación del costo del plan de pensiones de la administración pública estadounidense y el de las Naciones Unidas;
- d) Doble tributación;
- e) Componente no pensionable;
- f) Efectos de la profunda devaluación de la moneda nacional, de la elevada inflación o de ambos fenómenos;
- g) Pensiones bajas.

La Comisión decidió asimismo:

- a) Aprobar el calendario de trabajo presentado en el párrafo 85;
- b) Que las secretarías de la Caja de Pensiones y la CAPI se reunirían oficiosamente y cuando fuera necesario para realizar el examen con arreglo al sistema de trabajo propuesto en el documento. Las recomendaciones se presentarán a la Comisión en su 72º período de sesiones, que tendrá lugar del 21 de marzo al 1 de abril de 2011.

E. Pagos por separación del servicio: indemnización por rescisión del nombramiento

93. La Comisión examinó la aplicación del plan de indemnización por rescisión del nombramiento en respuesta a la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 64/231 (secc. B.1, párr. 3). Puesto que la Asamblea y la Comisión habían expresado recientemente su apoyo a los pagos de indemnización por rescisión del nombramiento³, el examen de la Comisión giró en torno a la aplicación práctica del plan de pagos. Se examinaron las separaciones del personal, entre otras cosas, para ayudar a la Asamblea a evaluar la situación y responder a las inquietudes planteadas por algunas delegaciones acerca de posibles abusos del sistema.

94. El examen se basó en los datos reunidos por la secretaría de la CAPI sobre organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y abarcó un período de tres años comprendido entre 2007 y 2009. Trece organizaciones⁴ que emplean a aproximadamente 70.000 funcionarios proporcionaron datos y fueron incluidas en el análisis. En el gráfico y en el cuadro 1 del anexo IV se presenta una sinopsis de los datos proporcionados sobre las separaciones. En el cuadro 2 del anexo IV se indican los casos de pago de indemnización por rescisión del nombramiento, por años de

³ Véanse la resolución 63/271 de la Asamblea General, párr. 3; y A/64/30 y Corr.2, párr. 59 a).

⁴ La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Organismo Internacional de Energía Atómica, la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos, el Programa Mundial de Alimentos, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y la Organización Meteorológica Mundial. También respondieron a la solicitud de la secretaría la Organización Mundial del Turismo y el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, pero no informaron de casos o bien proporcionaron datos incompletos.

servicio cumplidos y por período que falta para la expiración del contrato. Pueden proporcionarse más detalles a la Asamblea si esta lo desea.

Deliberaciones de la Comisión

95. La Red de Recursos Humanos tomó nota del análisis y de los datos completos sobre los casos de indemnización por rescisión del nombramiento y expresó la esperanza de que, con los resultados del presente análisis, la Asamblea General podría concluir el examen de los pagos por separación del servicio, incluso de la cuestión relativa al pago por cese involuntario en el servicio, que había aplazado en 2009. Las tres asociaciones del personal convinieron en que el análisis de los datos parecía indicar que el plan de indemnización por rescisión del nombramiento no se había utilizado indebidamente.

96. En respuesta a la observación de la Red con respecto al pago por cese en el servicio, un miembro de la Comisión expresó la opinión de que el asunto no debía volver a plantearse a la Asamblea. No era el momento oportuno dada la actual situación económica en los Estados Miembros y teniendo en cuenta también los niveles generalmente altos de la remuneración de los empleados del régimen común de las Naciones Unidas. Además, a su parecer, cualquier examen futuro de los pagos por separación del servicio debía hacerse en el contexto general del régimen de remuneración y prestaciones.

97. La Comisión observó que en los casos en que la indemnización por rescisión del nombramiento se basaba en la antigüedad en el servicio, es decir, los casos de funcionarios con contratos continuos y de plazo fijo con más de cinco años de servicios prestados el número de separaciones era inferior y relativamente estable para los funcionarios con esos contratos; las variaciones eran insignificantes y el número total de casos disminuía gradualmente a medida que aumentaba la duración del período de servicio. Este era el caso particular de todos los funcionarios con 10 años de servicio o más, independientemente del tipo de contrato.

98. En los casos en los que la indemnización se basaba en el período que faltaba para que expirara el contrato, es decir, los casos de funcionarios con contratos de plazo fijo y un máximo de cinco años de antigüedad, el número de rescisiones era inferior cuando la parte que quedaba del período de servicio era más prolongada, pero continuaba siendo bajo en términos absolutos (entre uno y nueve casos en el período de tres años). La única excepción a esta tendencia general era el número de separaciones cuando solo faltaban uno o dos meses por concluir el período de servicio, que llegaban a 40 en el período de tres años. Las Naciones Unidas confirmaron que la mayoría de esos casos (24) se dieron en la Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia, como resultado de la reducción de esas operaciones en el período 2008-2009. A ese respecto se señaló que, por su naturaleza, las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas debían desarrollarse con mandatos más cortos y menos previsibles que las del resto del sistema y a menudo debían reducirse o concluirse rápidamente, con sujeción a las decisiones que tomara el Consejo de Seguridad.

99. Un miembro de la Comisión señaló que tal vez se estuviera abusando del sistema cuando funcionarios con contratos de plazo fijo abandonaban la Organización poco antes de que expiraran sus contratos. De los 234 casos de rescisión por acuerdo mutuo de personal con nombramientos de plazo fijo incluidos

en el análisis del cuadro 2 del anexo IV, 95 (41%) se produjeron en los tres meses anteriores a la expiración de los contratos. Del conjunto de 95 funcionarios, 57 (60%) tenían menos de cinco años de antigüedad y recibieron la indemnización mínima por rescisión del nombramiento de seis semanas de sueldo básico neto, y 38 (40%) tenían seis o más años de antigüedad y recibieron una indemnización de entre un mínimo de tres meses hasta un máximo de 12 meses de sueldo básico. Los funcionarios que abandonaban la Organización dos semanas antes de que expirara su contrato podían recibir una indemnización por rescisión del nombramiento de 12 meses de sueldo básico. Las organizaciones no estaban siendo eficaces en función del costo cuando era posible retener al funcionario hasta la expiración de su contrato y no pagarle una indemnización por rescisión del nombramiento. Según ese miembro de la Comisión, la prestación estaba mal concebida y parecía haber casos en que se abusaba del sistema. A ese respecto, en su opinión, durante el próximo examen de la indemnización por rescisión del nombramiento, el plan debía reestructurarse de manera que, cuando hubiera que rescindir el nombramiento de un funcionario antes de que expirara su contrato, se le indemnizara en función del tiempo que faltaba para la expiración del contrato y no de la antigüedad en el servicio.

100. Sin embargo, la mayoría de los miembros de la Comisión convinieron en que los datos proporcionados por las organizaciones y las tendencias identificadas en su análisis no parecían sugerir que el plan de indemnización por rescisión del nombramiento se aplicara indebidamente. El plan se utilizaba poco y las separaciones del personal parecían estar motivadas por las necesidades operacionales de las organizaciones, incluidas las operaciones de mantenimiento de la paz, no por el deseo de aumentar los pagos al máximo.

Decisión de la Comisión

101. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de lo siguiente:

a) Había examinado alrededor de 1.200 pagos de indemnización por rescisión del nombramiento efectuados por organizaciones del régimen común durante el período de tres años comprendido entre 2007 y 2009;

b) La indemnización por rescisión del nombramiento se utilizaba poco y abarcaba aproximadamente a un 1% de todos los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico y alrededor del 14% de todas las separaciones;

c) Aunque el número de casos de indemnización por rescisión del nombramiento variaba según las organizaciones y los tipos de contrato, el análisis de los datos disponibles no sugería que el plan se aplicara indebidamente, y las tendencias generales de la separación basada en la indemnización por rescisión del nombramiento parecían responder a las necesidades operacionales de las organizaciones.

F. Información actualizada sobre los arreglos contractuales (incluidos los nombramientos de duración limitada)

102. De conformidad con el artículo 15 de su estatuto, la Comisión ha examinado la cuestión de los arreglos contractuales en varias ocasiones; el examen se remonta a 1979. La labor se ha centrado en cuestiones determinantes de la administración pública de carrera y que no es de carrera, según las necesidades de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y en los tipos de nombramientos utilizados en el régimen común con miras a racionalizar el número cada vez mayor de tipos de contratos utilizados. La Comisión considera que los arreglos contractuales constituyen el núcleo de todo sistema de remuneración y son vitales para la labor de contratación y retención de personal muy competente que llevan a cabo las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

103. En su 57º período de sesiones, celebrado en julio de 2003, la Comisión examinó propuestas para establecer un marco general de arreglos contractuales que abarcara tres categorías de nombramientos y que sirviera de orientación para las políticas de las organizaciones del régimen común. Tras extensos exámenes del asunto, la Comisión decidió que tres categorías de nombramientos responderían adecuadamente a las necesidades de las organizaciones, a saber, los nombramientos continuos, los nombramientos de plazo fijo y los nombramientos temporales. En 2005, la Comisión aprobó un marco para los tipos de contrato aplicables en las organizaciones del régimen común. El marco de directrices para cada categoría figura en el informe de la Comisión correspondiente a 2005 (A/60/30 y Corr.1), anexo IV. El marco fue examinado por la Asamblea General en 2006, que tomó conocimiento de la labor realizada por la Comisión en su resolución 61/239.

104. En su 62º período de sesiones, celebrado en marzo de 2006, la Comisión examinó un informe relativo a la dotación de personal de las misiones sobre el terreno que incluía un examen de la conversión de los instrumentos contractuales. La Comisión pidió a su secretaría que examinara todos los tipos de contratos que existieran en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y sus respectivas prestaciones, incluido el uso de los nombramientos de duración limitada de la serie 300 del Reglamento del Personal.

105. De conformidad con la petición de la Comisión, en su 70º período de sesiones la secretaría de la Comisión presentó un documento en que figuraba información sobre el estado de aplicación del marco de la CAPI para los tipos de contrato en todo el régimen común y todos los tipos de contrato disponibles en las organizaciones, así como las novedades recientes en la reforma de los contratos que se estaba llevando a cabo en algunas organizaciones. En el documento se examinaba también la situación imperante respecto de los nombramientos de duración limitada en las organizaciones del régimen común. La información que se presentaba en el documento había sido reunida mediante un cuestionario que abarcaba a todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, al cual habían respondido 23 organizaciones.

106. En el documento se presentaba el primer informe actualizado sobre los arreglos contractuales desde que se aprobara el marco de la CAPI para los tipos de contrato en 2005. A julio de 2009, 12 de las 23 organizaciones del régimen común (52%)

habían aplicado el marco contractual de la CAPI⁵. En los últimos cinco años, 13 organizaciones del régimen común han hecho cambios en sus políticas contractuales. Además, otras organizaciones se están planteando realizar un examen de sus políticas contractuales en el futuro próximo.

107. A julio de 2009, los nombramientos de duración limitada siguen formando parte del marco de la CAPI para los tipos de contrato y están englobados en los nombramientos temporales. En su 64º período de sesiones, la Comisión recomendó a la Asamblea que los nombramientos de duración limitada de la serie 300 dejaran de utilizarse en los lugares de destino no aptos para familias y fueran sustituidos por los contratos de plazo fijo definidos en el marco contractual de la CAPI. En ese momento; siete organizaciones del régimen común empleaban a personal con nombramientos de duración limitada; no obstante, seis de esas organizaciones los estaban eliminando. La UNESCO era la única organización que no había decidido todavía eliminarlos, aunque reconocía los problemas asociados a su utilización.

Deliberaciones de la Comisión

108. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la información actualizada sobre los arreglos contractuales y expresó cierta preocupación por los datos presentados en los anexos del informe. La Red deseaba sugerir que se incluyera un glosario de términos para asegurar que todo el mundo utilizara la misma terminología.

109. La representante de la FICSA señaló la elevada tasa de respuesta de las organizaciones a los cuestionarios que había distribuido la secretaría de la CAPI. No obstante, indicó que le decepcionaba la baja tasa de aplicación (52%) del marco contractual de la Comisión y pidió que se aclarara la interpretación de esos datos, especialmente en relación con las organizaciones que, según se informaba, habían tenido dificultades de aplicación. La FICSA señaló la necesidad de armonizar las prestaciones concedidas al personal temporario, incluidas las licencias previstas en los contratos de más de un mes de duración. La representante de la FICSA afirmó también que el uso inadecuado de los nombramientos de duración limitada podía afectar a las políticas de las organizaciones relativas a la prevención y el tratamiento del VIH, ya que parecía que el personal seropositivo con contratos de corto plazo no se sometía a tratamiento médico por miedo a que revelar su situación médica tuviera como consecuencia que no se renovara su contrato.

110. El representante del CCISUA acogió favorablemente que se hubiera indicado que los contratos de empleo constituían el “núcleo” de todo sistema de remuneración pero consideraba que la cuestión del personal “no de plantilla” afectaría al funcionamiento del sistema. Muchos habían pedido que se aclarara más el uso “excepcional” a largo plazo de las asignaciones temporales. El CCISUA había seguido las deliberaciones sobre los arreglos contractuales en el seno del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración y sus miembros habían dedicado mucho tiempo y energía a buscar una solución viable. Si bien lamentaban la falta de acuerdo en ese Comité, los miembros del CCISUA seguían defendiendo el principio de que los contratos continuos abarcaran por igual a todo el personal que reuniera las condiciones necesarias. El CCISUA cuestionaba el hecho que se pidiera a la Comisión que reiterara su compromiso con los principios y directrices que regían el

⁵ Las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFPA, la Oficina de Servicios para Proyectos, el ACNUR, el UNICEF, el CCI, la FAO, la UNESCO, la UPU, la UIT y el FIDA.

uso de los nombramientos de duración limitada, que no tenían cabida en el marco contractual.

111. La Comisión observó con reconocimiento que todas las organizaciones del régimen común habían respondido al cuestionario distribuido por su secretaría. También observó complacida que más del 50% de las organizaciones ya habían aplicado su marco para los tipos de contrato. La información relativa a las novedades registradas recientemente en la reforma contractual que se estaba llevando a cabo en algunas organizaciones indicaba que esas organizaciones estaban haciendo un esfuerzo para aplicar el marco.

112. En lo referente a la reforma contractual en las Naciones Unidas, el representante de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que desde el 1 de julio de 2009 las modificaciones del Reglamento del Personal se habían aplicado con éxito en las Naciones Unidas y sus fondos, programas y organismos especializados. Aunque seguía habiendo problemas en relación con los contratos temporales de 11 meses de duración, en lo concerniente al personal sobre el terreno la transición se había desarrollado en general sin dificultades. Con arreglo al nuevo marco contractual, los nombramientos de plazo fijo tenían una duración mínima de un año. Todas las conversiones, incluidas las categorías de las antiguas series 200 y 300, se realizaban por conducto de juntas de examen. Todavía no se habían implantado los nombramientos continuos, ya que la Asamblea General ponía en tela de juicio el alcance de los criterios propuestos para determinar el derecho a la conversión, que incluían cinco años de servicio con nombramientos de plazo fijo y una buena actuación profesional. Los Estados Miembros consideraban que los criterios propuestos eran demasiados amplios y ello tendría como consecuencia que los contratos de un número mayor de funcionarios se convirtieran en contratos continuos.

113. La Comisión recordó la decisión que había adoptado en su 64º período de sesiones de que los nombramientos de duración limitada dejaran de utilizarse en los lugares de destino no aptos para familias y fueran sustituidos por contratos de plazo fijo. Puesto que la jurisdicción del Grupo de Trabajo se limitaba a los lugares de destino no aptos para familias y la recomendación que había formulado a la Comisión se circunscribía, por lo tanto, a los nombramientos de duración limitada en esos lugares de destino, en aquel momento la decisión de la Comisión de eliminar esos nombramientos no podía extenderse más allá de los lugares de destino no aptos para familias. Tras examinar el uso de tales nombramientos en sentido amplio, la Comisión opinaba que esos contratos ya no servían para atender las necesidades de las organizaciones. Además, existía una variación significativa en la remuneración del personal destinado en lugares similares. La remuneración ofrecida en esos contratos no era comparable a la de otros tipos de contratos de las organizaciones del régimen común. Como consecuencia de ello, se creaba desigualdad entre funcionarios que trabajaban en el mismo lugar de destino, uno junto a otro, y también afectaba a la moral del personal. Por lo tanto, la Comisión decidió retirar los nombramientos de duración limitada de su marco para los tipos de contrato.

Decisión de la Comisión

114. La Comisión decidió:

- a) Retirar la referencia a los contratos de duración limitada de hasta cuatro años de su marco para los tipos de contrato y revisar el marco en consonancia, según figura en el anexo V, con efecto a partir del 1 de enero de 2011;
- b) Solicitar a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que eliminaran gradualmente los contratos para los nombramientos de duración limitada dejando de formalizar ese tipo de contratos después del 31 de diciembre de 2011;
- c) Invitar a la Secretaría de las Naciones Unidas a que informara a la Comisión en su 71º período de sesiones de las propuestas revisadas del Secretario General para introducir el marco contractual, en particular las modalidades para conceder contratos continuos.

Capítulo IV

Condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

115. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido con efecto a partir del 1 de julio de 1990 por la Asamblea General en la sección I.H de su resolución 44/198. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación de Washington, D.C. Se efectúan ajustes periódicos mediante la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P-4 escalón VI, a la tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo) con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con una ponderación de un 33% y un 67%, respectivamente).

116. Se informó a la Comisión de que, a partir del 1 de enero de 2010, la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado en un 1,5% en cifras brutas. Combinado con los cambios impositivos registrados a nivel federal en Washington D.C., y en los estados de Virginia y Maryland, el aumento mencionado de los sueldos brutos de la administración pública utilizada en la comparación representó un aumento neto del 1,37% en comparación con los niveles de 2009.

117. Si bien los efectos de este ajuste son neutros, en general, desde el punto de vista de los costos relacionados con los sueldos, el ajuste podría, con todo, tener consecuencias financieras en los lugares de destino donde el ajuste por lugar de destino sea demasiado bajo para absorber un aumento del sueldo básico. Sin embargo, no se preveía que en 2011 hubiera ningún lugar de destino con un ajuste por lugar de destino que estuviera por debajo de la nueva escala de sueldos básicos/mínimos y, por tanto, no se preveían consecuencias financieras en relación con este tema. Puesto que la cuantía de los pagos por separación del servicio seguía estando vinculada a la escala de sueldos básicos/mínimos, el aumento de la escala tendría las siguientes consecuencias financieras:

(En dólares EE.UU.)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo en los que los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Respecto de la escala de pagos por separación del servicio	673 000
Total de las consecuencias financieras anuales	673 000

Deliberaciones de la Comisión

118. La Red de Recursos Humanos y los representantes de la FICSA, del CCISUA y de la UNISERV apoyaron el ajuste propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos.

119. La Comisión observó que el aumento del 1,5% de la escala de sueldos básicos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación a partir del 1 de enero de 2010, combinado con el efecto de los cambios impositivos, había dado por resultado niveles de sueldos de las categorías GS-13 y GS-14 un 1,37% más altos que la actual escala de sueldos básicos/mínimos. La Comisión recordó que, a fin de mantener la escala de sueldos básicos/mínimos en armonía con los sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación, el aumento propuesto se pondría en práctica mediante el método habitual de incorporar el 1,37% del ajuste por lugar de destino en la escala de sueldos básicos/mínimos, con efecto a partir del 1 de enero de 2011. La Comisión tomó nota de las consecuencias financieras relacionadas con el ajuste propuesto, cuyo monto ascenderá, según se calcula, a 673.000 dólares en todo el sistema.

Decisión de la Comisión

120. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se aumentase la actual escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores en un 1,37% mediante el procedimiento habitual de consolidación, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los niveles del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1 de enero de 2011. En el anexo VI al presente informe se indica la escala de sueldos básicos/mínimos propuesta.

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

121. Conforme al mandato permanente que le ha conferido la Asamblea General, la CAPI siguió examinando la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y en los de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos de América, así como los demás cambios pertinentes para la comparación, como las tasas impositivas utilizadas para expresar en cifras netas los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación y la relación del costo de vida entre Nueva York y Washington, D.C.

122. Se informó a la Comisión de que, para el año civil 2010, el aumento total para los empleados federales de la zona de Washington, D.C., teniendo en cuenta el ajuste del sueldo básico y de la tasa correspondiente a la zona de residencia, era de 2,42% con efecto a partir del 1 de enero de 2010. Los aumentos en los demás sistemas de remuneración conexos incluidos en el cálculo del margen oscilaron entre 1,5% y 2,5%.

123. Para efectuar la comparación, también se tuvo en cuenta lo siguiente:

a) La revisión de los tramos del impuesto federal sobre la renta, que dio lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington, D.C.;

b) Un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 63,5 que permanecería invariable durante 2010. El multiplicador se aplicó a la actual escala de sueldos básicos/mínimos netos, con efecto desde el 1 de enero de 2010;

c) La nueva matriz de equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen común de las Naciones Unidas, aprobada por la Comisión durante el actual período de sesiones (véanse párrs. 131 a 139);

d) Un coeficiente revisado de diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. estimado en 112,7.

124. Sobre la base de los factores mencionados, el margen para 2010 se estimó en 113,3, mientras que la media quinquenal (2006-2010) se situó en 114,0.

Deliberaciones de la Comisión

125. La Red de Recursos Humanos y los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV tomaron conocimiento del margen estimado para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 y volvieron a señalar con preocupación que la media del margen durante los cinco últimos años se había mantenido por debajo del nivel conveniente de 115.

126. Se informó a la Comisión de que en el cálculo del actual margen se habían incorporado las nuevas equivalencias de categorías resultantes del último estudio llevado a cabo por la secretaría y aprobado por la Comisión en el período de sesiones en curso. La Comisión observó que, sobre la base de la metodología aprobada, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010 se estimaba en 113,3 el margen resultante 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 la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C.

127. La Comisión recordó asimismo que la Asamblea General había reafirmado en varias ocasiones que debería mantenerse el intervalo de 110 a 120 y el punto medio conveniente de 115 para el margen entre la remuneración neta, en el entendimiento de que el margen se mantendría cerca del punto medio conveniente durante cierto tiempo.

128. Algunos miembros de la Comisión expresaron su preocupación por algunos aspectos de la metodología de cálculo del margen, como la ponderación utilizada en la comparación de la remuneración neta de los Estados Unidos y las Naciones Unidas, y consideraron que esas cuestiones debían examinarse durante el siguiente examen de la metodología de cálculo del margen.

Decisión de la Comisión

129. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el pronóstico del margen para 2010 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. se estimaba en 113,3. También decidió señalar a la atención de la Asamblea el hecho de que la actual media del margen para los últimos cinco años (2006-2010) se estimaba en 114,0, nivel que seguía

siendo inferior al punto medio conveniente de 115. En el anexo VII del presente informe figuran los pormenores del cálculo del margen.

130. La Comisión decidió que su secretaría comenzara a trabajar en el examen de la metodología de cálculo del margen de la remuneración neta en 2011 y la informara sobre sus conclusiones en su 75° periodo de sesiones.

C. Determinación de equivalencias entre las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos y las del régimen común de las Naciones Unidas

131. La Comisión, como parte de su ciclo ordinario, examinó un estudio actualizado de las equivalencias de categorías con la administración pública utilizada actualmente en la comparación, es decir, la administración pública federal de los Estados Unidos. El establecimiento y la validación de las equivalencias de categorías entre las Naciones Unidas y esa administración pública constituyen componentes clave del cálculo del margen de remuneración neta y la Comisión viene realizando esta tarea en un ciclo quinquenal. Las dificultades con que se tropezó para reunir los datos impidieron la realización de un estudio completo en 2005. Por esta razón el estudio exhaustivo anterior era del año 2000.

132. El estudio actual se centró en las equivalencias de unos 500 cargos que representan los grupos ocupacionales con mayor número de funcionarios dentro del régimen común de las Naciones Unidas e incluyó puestos del Cuadro General de los Estados Unidos y otros sistemas especiales de remuneración.

133. La Comisión examinó los resultados del estudio y de la operación de validación organizada en colaboración con la administración pública federal de los Estados Unidos. La Comisión examinó también los resultados de los cálculos del margen de remuneración neta basados en la incorporación de los resultados del estudio y observó que se llegaba a una cifra revisada para el margen, en el año civil 2010, de 113,3 en comparación con 112,7, cifra derivada de las equivalencias de categorías existentes.

Deliberaciones de la Comisión

134. La Red de Recursos Humanos dijo que veía con satisfacción que hubiera un nuevo estudio completo después de un intervalo de 10 años. Expresó inquietud por las dificultades encontradas, según se había informado, en la realización del estudio. La Red estimó que las dificultades con que se había tropezado para obtener los datos indicaban una falla fundamental de la metodología y pidió, por consiguiente, que la Comisión volviera a considerar la metodología que utilizaría en estudios futuros.

135. La FICSA puso de relieve las crecientes dificultades experimentadas en la reunión de datos para el estudio de las equivalencias de categorías y observó que eran similares, en cierta medida, a las surgidas en otros estudios comparativos realizados por la secretaría con respecto a los cuadros de contratación local. Se observó el ligero aumento del margen de la remuneración neta, de 112,7 a 113,3. La FICSA, con todo, manifestó su decepción por que el margen siguiera estando por debajo del nivel deseable de 115,0. Si bien aceptaba los resultados del estudio, la FICSA señalaba a la atención de la Comisión las recomendaciones hechas para estudios futuros y sugirió que se siguiera pensando en la cuestión. El representante

opinó que la recomendación de usar una muestra reducida de puestos, sin comprometer la fiabilidad general de las equivalencias resultantes, debía analizarse más detenidamente.

136. El CCISUA pidió a la Comisión que prestase atención a la cuestión de si la administración pública federal de los Estados Unidos estaba en condiciones de proporcionar los datos necesarios para el estudio y se hallaba dispuesta a hacerlo. La UNISERV expresó inquietud en cuanto al nivel de consenso alcanzado entre los clasificadores de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos durante la operación de validación y se preguntó si ciertos grupos ocupacionales concretos se habrían visto afectados. El representante de la UNISERV también formuló la observación de que, en la esfera de la reunión de datos, las dificultades encontradas eran similares a las experimentadas en los estudios de sueldos del Cuadro de Servicios Generales. El representante pidió que se simplificara la metodología. Refiriéndose a las dificultades mencionadas en la obtención de datos para el estudio, opinó que la reducción del número de puestos de referencia para la comparación podría ser de utilidad en estudios futuros.

137. La Comisión consideró que, a pesar de haberse realizado el estudio de 2010, seguían existiendo limitaciones para la realización de la operación. La falta de vías de comunicación establecidas entre la secretaría de la CAPI y los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación constituía un gran impedimento. Se reiteró la necesidad de hallar un mecanismo más simple y menos trabajoso para determinar los puestos de referencia. La Comisión recordó que había pedido a su secretaría que estudiara alternativas al actual estudio de comparación entre puestos y que midiera los efectos periódicos de esos estudios en los cálculos del margen a fin de determinar la periodicidad óptima para las comparaciones de puestos. En ese contexto, la Comisión examinó recomendaciones que conllevaban la reunión anual de datos sobre menos ocupaciones y/o la utilización de los anuncios de vacantes del sitio web de la administración pública utilizada en la comparación. Según otra de las recomendaciones, la aplicación de un análisis de regresión no lineal permitiría utilizar muestras más pequeñas de menos organismos de la administración pública utilizada en la comparación sin que la validez de los resultados se viera afectada. Después de tomar en consideración esas recomendaciones, la Comisión decidió solicitar al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino que examinase los enfoques recomendados e informase sobre su validez estadística.

138. La Comisión instó a su secretaría a que continuara estudiando y probando diversos enfoques con miras a simplificar el proceso actual. Un miembro propuso que se establecieran puestos de referencia correspondientes a las ocupaciones con mayor número de empleados de las distintas categorías de las Naciones Unidas y que se pidiera a las autoridades competentes de los Estados Unidos que hicieran, una sola vez, un estudio para determinar con qué categoría se corresponderían esos puestos de referencia según las normas estadounidenses. Ese enfoque establecería una equivalencia de las categorías que se utilizaría como referencia, de manera que, en lo sucesivo, para realizar una nueva comparación solo habría que preguntar a los Estados Unidos si se habían dictado nuevas normas con respecto a las ocupaciones de interés para las Naciones Unidas; en caso de que no hubiera normas nuevas, no habría cambios en las equivalencias de categorías. Los estudios necesarios deberían realizarse con suma urgencia antes de que comenzara el siguiente ciclo quinquenal.

Decisión de la Comisión

139. La Comisión decidió:

a) Aprobar y aceptar los resultados del nuevo estudio de equivalencias de categorías;

b) Pedir al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por lugar de Destino que examinara los métodos estadísticos recomendados en el informe actual a fin de determinar si eran apropiados para establecer las equivalencias y calcular el margen de remuneración neta e informase al respecto a la Comisión en su 72° período de sesiones;

c) Pedir a su secretaría que llevase a cabo un estudio de la metodología para decidir las equivalencias de categorías con la administración pública utilizada en la comparación, con el fin de simplificarla;

d) Informar a la Asamblea General de que había llevado a cabo un nuevo estudio de equivalencia de categorías como parte de su examen ordinario.

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

140. En 1995, la Asamblea General pidió que se lograra que las mujeres ocuparan el 50% de los puestos de categoría superior y en 1996 estipuló que se debía conseguir lo mismo en todas las categorías del Cuadro Orgánico y categorías superiores para el año 2000. Además, la Asamblea reafirmó el objetivo de lograr la paridad de género en 1998 y 2005. La CAPI, de conformidad con el mandato que le encomendó la Asamblea General, ha examinado periódicamente la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión examinó la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006 y 2008.

141. En su 67° período de sesiones, celebrado en julio de 2008, la Comisión expresó su honda preocupación por que el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores, siguiera sin cumplirse, con mejoras insignificantes. También señaló con decepción que muchas organizaciones no habían aplicado sus recomendaciones anteriores. Instó a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho a que designaran un coordinador de cuestiones de género de categoría superior para que cumpliera una función de liderazgo en la formulación de planes y estrategias para lograr el equilibrio de género, incluida una fuerza de trabajo receptiva y una planificación de la sucesión de las funcionarias que se jubilaran, y también a que establecieran objetivos anuales realistas en materia de género y llevaran a cabo exámenes anuales para determinar el progreso realizado en el logro de esos objetivos. Además, la Comisión alentó a las organizaciones a que responsabilizaran a los funcionarios directivos del logro de los objetivos establecidos en materia de género mediante la evaluación anual de su actuación profesional y a que se centraran en estrategias para retener a las funcionarias de las categorías intermedias del Cuadro Orgánico. La Comisión instó a las organizaciones a que consideraran la posibilidad de otorgar a los órganos de revisión de los procesos de selección y ascenso autoridad para revocar decisiones cuando se hubiera seleccionado a un hombre cualificado en lugar de a una mujer igualmente cualificada, como medida especial hasta que el objetivo de la paridad de género se

cumpliera en todos los niveles. Además, la Comisión decidió tomar la iniciativa para instituir entrevistas de fin de servicio obligatorias con un formato sistemático en todas las organizaciones y, en consecuencia, solicitó a su secretaría que, en colaboración con los representantes de las organizaciones y los órganos del personal, elaborara un cuestionario para las entrevistas de fin de servicio que se utilizaría en todo el régimen común. Solicitó también a su secretaría que estudiara la viabilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres calificadas que estuviera a disposición de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y que continuara supervisando cada dos años el progreso en el logro del equilibrio de género y le presentara un informe al respecto en su 71º período de sesiones, en el que incluyera un informe sobre la aplicación de sus recomendaciones (A/63/30, párr. 109).

142. En su 68º período de sesiones, celebrado en marzo y abril de 2009, la Comisión examinó informes en los que se proporcionaba información actualizada sobre la labor referente a la viabilidad de crear una lista interinstitucional de mujeres calificadas y sobre los progresos en la elaboración de un cuestionario bien estructurado para las entrevistas de fin de servicio. La Comisión decidió no seguir adelante con el establecimiento de una lista interinstitucional de candidatas calificadas, ya que la experiencia en otros lugares había demostrado que esas medidas no eran eficaces en función del costo y no daban resultado, y recomendó que, en lugar de ello, las organizaciones estudiaran otras estrategias varias para lograr el equilibrio entre los géneros (A/64/30 y Corr.2, párr. 88).

143. Con respecto al cuestionario para las entrevistas de fin de servicio, la Comisión decidió pedir a su secretaría que colaborara estrechamente con la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y con los representantes del personal con el fin de ultimar y empezar a utilizar a modo de prueba un cuestionario normalizado de entrevistas de fin de servicio para su posterior utilización en todo el régimen común de las Naciones Unidas, y que determinara el mecanismo para la presentación centralizada de los datos. En respuesta a la solicitud de la Comisión, la Red de Recursos Humanos aprobó un modelo de cuestionario que la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación envió a los directores de recursos humanos de todas las organizaciones el 30 de abril de 2009 para que se empezara a utilizar el 1 de julio de 2009. En el 70º período de sesiones, la Red presentó un informe a la Comisión sobre la utilización del cuestionario para las entrevistas de fin de servicio en las organizaciones de las Naciones Unidas.

144. En su resolución 63/251, la Asamblea General observó con desaliento los escasos progresos realizados en relación con la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y, en particular, su representación claramente insuficiente en las categorías superiores. Al tiempo que tomó nota de las decisiones de la Comisión que figuraban en su informe anual de 2008 (A/63/30, párr. 109), la Asamblea invitó a la Comisión a que siguiera supervisando los progresos futuros en el logro del equilibrio de género, incluso el aspecto de la representación regional, si lo consideraba apropiado, y a que hiciera recomendaciones sobre las medidas prácticas que deberían adoptarse para mejorar la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

145. En su resolución 64/231, la Asamblea General acogió con beneplácito la decisión de la Comisión (A/64/30 y Corr.2, párr. 88) de alentar a las organizaciones del régimen común a que promovieran y aplicaran enfoques innovadores, como iniciativas de divulgación, para atraer, formar y retener a los funcionarios y funcionarias más capacitados, y, al mismo tiempo, reiteró su desaliento por los escasos progresos realizados en relación con la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. También solicitó a la Comisión que examinara las medidas adoptadas por las organizaciones participantes en el régimen común respecto de la aplicación del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y que la informara de sus conclusiones al respecto, según procediera.

146. El informe presentado por la secretaría en su 71º período de sesiones incluía datos sobre la composición, la contratación, los ascensos, la separación del servicio y la jubilación de funcionarios, desglosados por género, categoría y tipo de puesto, así como datos sobre su distribución por género y región de origen. El estudio abarcaba el personal de contratación internacional del Cuadro Orgánico y categorías superiores con un nombramiento de un año o más de duración durante el ciclo de seguimiento comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2008. Además, en el informe se analizaban las políticas y medidas en materia de género aplicadas en los ámbitos de la contratación, el ascenso, la retención (políticas de conciliación de la vida laboral y la vida personal), la conciencia de las cuestiones de género (incluidas las políticas relativas al acoso) y el seguimiento y la rendición de cuentas que se habían puesto en práctica para promover un clima laboral propicio para lograr el equilibrio de género en las organizaciones. Asimismo, en el informe se ofrecía información actualizada sobre los objetivos, los coordinadores y los grupos de mujeres, basada en los datos recibidos de las organizaciones.

147. La representación general de la mujer había aumentado del 38,8% en diciembre de 2006 al 39,4% en diciembre de 2008, lo que supone un aumento del 0,6% (o un aumento del 0,3% anual). Al 31 de diciembre de 2008, las mujeres ocupaban el 27,9% de los puestos de las categorías D-1 y superiores, frente a un 25,8% en 2006, lo que representa un aumento general del 2,1% durante el período de dos años. Las tendencias generales en la representación de la mujer por tipo de puesto desde 1996 indicaban que se había ido produciendo un aumento progresivo del número de mujeres en los puestos sujetos a distribución geográfica, en comparación con los puestos no sujetos a distribución geográfica, y la tendencia se mantenía con los años. Según el análisis de la representación regional de las mujeres en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, las mujeres de Europa occidental y América del Norte constituían más de la mitad de las funcionarias del Cuadro Orgánico (55,8%), mientras que las mujeres de África, Asia, Europa oriental, América Latina y el Caribe solo constituían, en total, el 44,2%.

Deliberaciones de la Comisión

148. La Red de Recursos Humanos observó que se habían hecho ligeros progresos en el logro del objetivo de la paridad de género en todas las categorías de personal. Sin embargo, reconoció que hacía falta seguir trabajando en todo el régimen común de las Naciones Unidas y se comprometía a contribuir al intercambio de mejores prácticas entre las organizaciones.

149. Los representantes de las tres asociaciones del personal, a saber, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, observaron consternados que pese a que en 1995 se había acordado que el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías superiores, debía lograrse para 2000, decisión reafirmada posteriormente, ese objetivo seguía con mucho sin alcanzarse una década después y los progresos eran insignificantes o nulos. La FICSA instó a las organizaciones a que aplicaran las recomendaciones anteriores de la Comisión, en particular la de responsabilizar a los funcionarios directivos del logro de los objetivos establecidos en materia de género y la de mejorar las perspectivas de carrera de las funcionarias de categoría intermedia del Cuadro Orgánico. En lo que respecta a la representación geográfica, el CCISUA observó que persistía el desequilibrio regional. Europa occidental y América del Norte representaban el mayor porcentaje total de mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas y los correspondientes a África, Asia y América Latina y el Caribe habían disminuido. La UNISERV señaló la desconexión evidente entre las políticas en materia de género y su aplicación, y subrayó la necesidad de un enfoque coordinado y armonizado al concebir medidas a largo plazo para atraer y retener a mujeres y hombres competentes. Por otra parte, las tres asociaciones compartían la opinión de que las Naciones Unidas podían ser el empleador preferido por muchos si apoyaran una filosofía institucional en la que la paridad de género y la diversidad constituyeran el pilar central de un ambiente de trabajo positivo, y se empoderara y valorara equitativamente a mujeres y hombres.

150. La Comisión expresó su agradecimiento por el documento preparado por su secretaría, que contenía datos y análisis útiles. Al examinar la información, la Comisión expresó su decepción por los escasos avances logrados con respecto a la representación de la mujer y, en particular, por los insignificantes progresos realizados en las categorías D-1 y superiores. Puso de relieve que era fundamental asegurar la participación de la mujer en el proceso de adopción de decisiones, especialmente a nivel directivo, a fin de propiciar mejoras concretas en la situación de la mujer. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión observaron que se habían hecho algunos progresos que merecían ser reconocidos. La Comisión observó con preocupación que las organizaciones no habían aplicado las recomendaciones formuladas en sus informes anuales de 2006, 2008 y 2009.

151. Con respecto a la representación regional de la mujer, la Comisión observó que la tendencia era similar a la de años anteriores. A juicio de la Comisión, las cifras ponían de relieve la necesidad de incorporar en el proceso de contratación factores de diversidad como el equilibrio geográfico, así como la necesidad de efectuar un análisis más detallado de las tendencias de contratación y separación del servicio de las mujeres por región de origen.

152. En lo referente a las políticas y medidas para lograr el equilibrio de género, la Comisión observó que se habían puesto en práctica políticas y medidas suficientes. El problema seguía residiendo en aplicar las políticas de forma eficaz para obtener los resultados perseguidos. A ese respecto, la Comisión reconoció que para que se aplicaran de forma fructífera era indispensable que hubiera mecanismos de rendición de cuentas rigurosos y dignos de crédito que reforzaran la política de equilibrio de género. La Comisión consideró también que el ciclo de examen bienal tal vez fuera demasiado corto para poder hacer un seguimiento del cambio a fin de observar los progresos en la representación de la mujer, así como los efectos de la aplicación de las políticas en materia de género. En consecuencia, la Comisión acordó que el seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de

género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas se haría cada cuatro años, en lugar de cada dos, como se venía realizando.

153. En general, la Comisión fue de la opinión de que había llegado el momento de concretar planes de acción serios, incluidas medidas especiales factibles, a fin de lograr el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. No obstante, la Comisión estuvo de acuerdo en que cualesquiera medidas especiales que se adoptaran no debían afectar a la profesionalidad y la competencia del personal. Sin embargo, consideró que dichas medidas especiales debían aplicarse, de conformidad con el párrafo 3 del Artículo 101 y con el Artículo 8 de la Carta de las Naciones Unidas, a fin de eliminar los obstáculos existentes que impedían atraer, contratar y retener a mujeres cualificadas. Algunos miembros de la Comisión destacaron la necesidad de igualdad en el enfoque general del equilibrio de género y expresaron la opinión de que cualquier medida debía garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

154. La Comisión reconoció que había otras entidades que seguían de cerca la situación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas e informaban al respecto. Puso de relieve la importancia de coordinar la labor realizada con esas entidades a fin de lograr una mayor eficacia en la reunión de datos y el intercambio de información, evitar la duplicación de esfuerzos y minimizar el tiempo y los fondos invertidos en realizar los estudios necesarios y los consiguientes análisis. En consecuencia, la Comisión solicitó a su secretaría que actuara de enlace con esas entidades en el seguimiento y la elaboración de informes en relación con el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas.

Decisión de la Comisión

155. La Comisión decidió:

- a) Expresar preocupación por que el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores, seguía sin cumplirse, sin que se hubieran producido progresos significativos;
- b) Señalar con decepción que las organizaciones no habían aplicado todas sus recomendaciones anteriores;
- c) Recordar las recomendaciones formuladas en sus informes anteriores (A/61/30, A/63/30 y A/64/30 y Corr.2);
- d) Instar a las organizaciones a que exigieran la aplicación de las políticas y medidas en vigor para lograr la paridad de género, incluidas las recomendaciones anteriores de la Comisión, y a que hicieran un seguimiento periódico del nivel de aplicación;
- e) Instar a las organizaciones a que incorporaran políticas de diversidad, como las relativas al equilibrio geográfico, en las estrategias y políticas en materia de género;
- f) Solicitar a las organizaciones que responsabilizaran a los funcionarios directivos del logro de los objetivos anuales establecidos en materia de género mediante la evaluación anual de su actuación profesional;
- g) Solicitar a su secretaría que coordinara el seguimiento y la presentación de informes con respecto a la paridad de género con otras entidades del régimen

común de las Naciones Unidas y que estudiara la viabilidad de establecer una base de datos común para la reunión de datos en el futuro;

h) En lo sucesivo, hacer un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas cada cuatro años y solicitar a la secretaría de la Comisión que presentara un informe al respecto en su 79º período de sesiones, que se celebraría en 2014.

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

156. En el contexto de su examen bienal de las prestaciones por familiares a cargo correspondientes a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la Comisión examinó las cuantías de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo. En consonancia con la metodología revisada que había aprobado la CAPI en su 66º período de sesiones respecto de la prestación por hijos a cargo, se calculó un monto actualizado de la suma fija global en dólares de los Estados Unidos tras las revisiones introducidas en las disposiciones fiscales y los pagos establecidos en la legislación social desde que se realizó el último examen, en 2008. Esa suma fija global, que asciende a 2.929 dólares de los Estados Unidos, se estableció tomando como base las cuantías de las prestaciones por hijos registradas en los ocho lugares de destino en que hay sedes en el nivel de ingresos de referencia, es decir, P-4, escalón VI, ponderadas por el número de funcionarios en esos lugares. La prestación por familiar secundario a cargo, establecida en el 35% de la prestación por hijos a cargo, ascendió a 1.025 dólares. Los montos de la suma fija se convertirían a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas en el mes en que se promulgaran y no se modificarían hasta el siguiente examen bienal.

157. Además, se proporcionó a la Comisión información sobre la aplicación del mecanismo de medidas de transición que había aprobado en su 66º período de sesiones. Ese mecanismo servía para proteger las cuantías de las prestaciones que percibía el personal de los lugares de destino en que los montos de las prestaciones en vigor eran superiores a la suma fija universal revisada, calculada con arreglo a la metodología nueva.

Deliberaciones de la Comisión

158. La Red de Recursos Humanos apoyó las propuestas de que se revisaran las cuantías de las prestaciones por hijos y familiar secundario a cargo y tomó nota de la información actualizada sobre las medidas de transición aplicables a los lugares de destino que reunieran las condiciones necesarias. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV también apoyaron las revisiones propuestas. La FICSA insistió también en la necesidad de las medidas de transición. Habida cuenta de la aprobación relativamente reciente de una cuantía uniforme global denominada en dólares de los Estados Unidos, subrayó la necesidad de seguir de cerca los efectos de las fluctuaciones cambiarias a nivel local.

159. La Comisión examinó en detalle las modificaciones de las disposiciones fiscales y los pagos establecidos en la legislación social en relación con las prestaciones por hijos a cargo que se habían introducido en los ocho lugares de destino. Observó que el estudio realizado era el segundo examen de la cuantía de

esas prestaciones que se efectuaba desde que decidiera revisar la metodología para racionalizar y simplificar el procedimiento utilizado en el cálculo de las prestaciones. Se le informó de que la metodología revisada funcionaba como se había previsto y la secretaría continuaría realizando el seguimiento de su aplicación e informaría a la Comisión según procediera.

160. La Comisión observó que el propósito de introducir medidas de transición cuando se realizó la última revisión de la metodología era abandonar progresivamente el sistema antiguo y limitar las pérdidas que pudieran sufrir los funcionarios de determinados lugares de destino. A ese respecto, recordó que las medidas de transición, que solo se estaban aplicando en unos pocos lugares de destino, concluirían el 1 de enero de 2013. Se preveía que al 1 de enero de 2011 solo el Japón y Suiza seguirían reuniendo las condiciones necesarias para que se aplicaran las medidas de transición. La Comisión también reiteró que la decisión que había adoptado de mantener el monto de la suma fija global en las monedas nacionales hasta el siguiente examen bienal, una vez convertido utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de aplicación, era un mecanismo eficaz para limitar las repercusiones de la fluctuación de los tipos de cambio en la cuantía de las prestaciones.

161. Las consecuencias financieras derivadas de las cuantías revisadas de las prestaciones se estimaban en 3,9 millones de dólares por año.

Decisiones de la Comisión

162. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, a partir del 1 de enero de 2011:

- a) La prestación por hijos a cargo se fijara en 2.929 dólares anuales y la prestación por hijos con discapacidad en 5.858 dólares anuales;
- b) La prestación por familiar secundario a cargo se fijara en 1.025 dólares anuales;
- c) El monto de la prestación en dólares de los Estados Unidos, establecido en los apartados a) y b) *supra*, se convirtiera a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de aplicación y no se modificara hasta el siguiente examen bienal;
- d) Como medida de transición, en los lugares de destino donde, en el momento de la aplicación, la suma fija revisada fuera inferior a la que estuviera en vigor, la prestación pagadera al personal que cumpliera los requisitos, fuera igual al monto más alto menos el 50% de la diferencia entre los dos montos;
- e) Todos los pagos directos que el gobierno hiciera al funcionario en concepto de familiares a cargo se dedujeran de las prestaciones por familiares a cargo.

F. Asuntos de ajustes por lugar de destino

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 32º período de sesiones

163. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional examinó el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 32º período de sesiones. En particular, la Comisión examinó las principales conclusiones y recomendaciones del Comité Asesor referentes a cuestiones metodológicas relativas a la serie de estudios del costo de la vida de 2010, incluida la lista de artículos y especificaciones; los formularios revisados para la reunión de datos; los procedimientos para establecer nuevos coeficientes de ponderación comunes; los procedimientos y directrices para reunir datos en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C.; y los resultados de los nuevos ensayos tanto de la metodología de la medición del costo de la vida basada en comparaciones de precios en tiempo real con Nueva York como del nuevo grupo de países utilizado para calcular el índice de los gastos hechos fuera de la zona. También se habían presentado recomendaciones sobre posibles modificaciones de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino correspondientes a los lugares de destino del grupo I y la reducción de la duración de las series de estudios.

Deliberaciones de la Comisión

164. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las asociaciones del personal confirmaron que la secretaría de la Comisión ya los había informado sobre los preparativos metodológicos y prácticos de los estudios de referencia sobre el costo de la vida en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. y, en particular, la necesidad de que hubiera una tasa mayor de participación del personal en los estudios. Acogieron favorablemente las estrategias que proponía la secretaría con el fin de reunir datos correctos y completos, necesarios para establecer unos índices del ajuste por lugar de destino que reflejaran correctamente el costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico del régimen común de las Naciones Unidas que prestaban servicio en todo el mundo. Se comprometieron a cooperar plenamente con la secretaría de la Comisión para asegurar un nivel más elevado de participación de los funcionarios en la serie de estudios siguiente. Expresaron su pleno apoyo a las propuestas del Comité Asesor para establecer comités locales de los estudio y el ofrecimiento de incentivos no monetarios para alentar la participación del personal.

165. Al tratar de la lista de artículos y especificaciones que se utilizarían en la serie de estudios de 2010, algunos miembros de la Comisión se preguntaron si podían obtenerse datos sobre precios de otras fuentes. La secretaría aclaró que no era probable que la lista de artículos ni las especificaciones fueran uniformes en todos los organismos que participaban en la medición del costo de la vida, lo cual dificultaría la realización de las comparaciones entre artículos similares exigidas en la metodología aprobada. Además, las comparaciones del costo de la vida que realizaban organismos distintos daban resultados diferentes porque invariablemente se basaban en metodologías distintas y utilizaban canastas de bienes y servicios

diferentes. No obstante, según las directrices en vigor aprobadas por la Comisión, la secretaría podía usar los precios de la base de datos de Eurostat, cuando correspondiera, para completar los precios que faltaran en su propia base de datos.

166. Los miembros de la Comisión señalaron la opinión del Comité Asesor en el sentido de que los formularios revisados de reunión de datos representaban una mejora significativa respecto de los utilizados en la serie en curso, en particular el hecho de que los cuestionarios sobre los gastos eran más breves, más sencillos y más fáciles de usar. También señalaron las recomendaciones del Comité relativas a los resultados de los nuevos ensayos de dos mejoras de la metodología para medir el costo de la vida cuya aplicación en la serie de estudios de 2010 ya había aprobado, a saber, la medición del costo de la vida basada en comparaciones de precios en tiempo real con Nueva York y el nuevo grupo de países utilizados para calcular el índice de los gastos hechos fuera de la zona. Asimismo, la Comisión tomó nota del calendario de los estudios de referencia en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C., así como de las modificaciones propuestas de las directrices y procedimientos para reunir datos en esos lugares de destino, que tenían por objeto incorporar el uso de Internet como fuente de datos sobre precios y ampliar la reunión de datos para incluir marcas orgánicas y biológicas de todos los artículos de la categoría de alimentos y bebidas.

167. Al tratar de los procedimientos propuestos con el fin de establecer coeficientes comunes de ponderación para la serie de estudios del costo de la vida de 2010, los miembros de la Comisión destacaron la importancia de que hubiera una participación elevada del personal en los estudios de referencia, ya que de ellos salían los coeficientes de ponderación de los gastos que se utilizarían en el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino para la serie de 2010. Esa participación era esencial habida cuenta de que ya no era posible actualizar los coeficientes de ponderación de series anteriores. Algunos miembros de la Comisión apoyaban plenamente que se ofrecieran incentivos no monetarios para alentar al personal a participar en los estudios. Citaron ejemplos del uso de incentivos monetarios en encuestas nacionales de hogares y añadieron que el uso de incentivos debe ir acompañado de una campaña de *marketing* o publicidad intensa para alentar la participación del personal. Otros miembros de la Comisión expresaron preocupación por el precedente que establecerían los incentivos para la participación del personal en encuestas futuras, así como escepticismo sobre la eficacia de los incentivos en la mejora de las tasas de respuesta a las encuestas. Sugirieron que se utilizaran datos externos para derivar los coeficientes de ponderación comunes en lugar de las respuestas del personal a la encuesta sobre los gastos de los hogares. Varios representantes de organizaciones y federaciones de funcionarios reiteraron la opinión que habían expresado anteriormente de que los incentivos no monetarios generarían una participación más elevada del personal en las encuestas.

168. En lo referente a las modificaciones propuestas de las normas operacionales que rigen el sistema de ajustes por lugar de destino, la Comisión aprobó la recomendación del Comité Asesor de que se mantuviera inalterada la duración de la serie de estudios, es decir, cinco años, habida cuenta de las significativas repercusiones financieras y operacionales que tendría reducir la duración de la serie de estudios de cinco a tres años. La Comisión también solicitó a la secretaría que prosiguiera su estudio de la viabilidad de modificar el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a los lugares de destino del grupo I utilizando datos sobre precios de Nueva York, que se actualizaban constantemente, utilizando

los datos del índice de precios de consumo hechos públicos por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. En lo que respecta a la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino de todos los lugares de destino del grupo I con el de Nueva York, no hubo unanimidad entre los miembros de la Comisión respecto de las dos opciones presentadas por la secretaría. Algunos miembros consideraban que las modificaciones propuestas simplificarían el proceso de examen de la clasificación y ayudarían a eliminar la percepción de que existía un trato desigual en las clasificaciones del ajuste de los lugares de destino del grupo I. No obstante, otros miembros opinaban que en una época de considerable falta de previsibilidad en lo referente a las condiciones económicas incluso de los países del grupo I, era importante que los exámenes de la clasificación del ajuste por lugar de destino tuvieran en cuenta las circunstancias económicas específicas de los lugares de destino, como se hacía en el proceso de examen existente. La primera opción conduciría a exámenes más frecuentes de los lugares de destino del grupo I que de Nueva York, mientras que en la segunda opción no se tenían en cuenta las diferencias en las condiciones económicas de los diversos lugares de destino. Por lo tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que las normas operacionales existentes cumplían mejor los objetivos de los exámenes de la clasificación del ajuste por lugar de destino que las alternativas propuestas y, por lo tanto, debían mantenerse. Por último, el Vicepresidente de la Comisión sugirió que la secretaría de esta mantuviera en examen la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra, puesto que recientemente Suiza había ingresado en la zona Schengen.

Decisiones de la Comisión

169. La Comisión decidió:

a) Aprobar la lista de artículos revisada, junto con sus especificaciones, con sujeción a nuevas revisiones menores, previas a su ultimación, antes de que se pusiera en marcha la serie de estudios de 2010;

b) Aprobar que en la serie de estudios de 2010 la secretaría siguiera utilizando el método existente para promediar las relaciones entre precios de las marcas ordinarias y las orgánicas o biológicas de los artículos de la categoría de alimentos y bebidas y realizar ensayos en la serie de 2010 con el fin de comprobar los efectos de tratar los productos orgánicos y biológicos como artículos separados en los índices del ajuste por lugar de destino calculados;

c) Tomar nota de las recomendaciones del Comité Asesor relativas a los formularios revisados de reunión de datos que se utilizarían en la serie de estudios de 2010;

d) Que la secretaría realizara censos de gastos para todos los estudios de referencia en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. y usara los datos reunidos para obtener los coeficientes de ponderación comunes, sobre la base de las directrices proporcionadas por el Comité Asesor;

e) Que la secretaría siguiera estudiando la viabilidad de emplear los resultados del estudio del presupuesto familiar de Eurostat y la Sección de Estudios Interinstitucionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos como fuente de datos externos para obtener los coeficientes de ponderación comunes;

f) Que los planes para imprevistos propuestos en caso de que las tasas de respuesta resultaran insuficientes fueran adecuados y que, cuando existieran y fuera factible usarlos, se emplearan los microconjuntos de datos anónimos de los estudios del presupuesto familiar de Eurostat y la Sección de Estudios Interinstitucionales como fuente de datos externos preferida. De lo contrario, debían usarse los coeficientes de ponderación de los índices de precios de consumo nacionales pertinentes;

g) Pedir la cooperación activa de las organizaciones y de las asociaciones del personal mediante la formación de comités de estudios locales responsables de coordinar todas las actividades necesarias para realizar con éxito los estudios, en colaboración con la secretaría;

h) Exhortar a las organizaciones a que facilitaran que sus funcionarios rellenaran los cuestionarios de los estudios de gastos;

i) Aprobar los procedimientos y directrices propuestos para reunir datos con destino a los estudios de referencia entre ciudades en los lugares de destino en que hay sedes, como recomendó el Comité Asesor;

j) Tomar conocimiento de los resultados de los nuevos ensayos tanto de la nueva metodología de la medición del costo de la vida basada en comparaciones en tiempo real con Nueva York como del nuevo grupo de países utilizado para calcular el índice de los gastos hechos fuera de la zona;

k) Que los ciclos de examen de la clasificación del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino del grupo I y la duración de las series de estudios, es decir, cinco años, debían mantenerse inalterados;

l) Solicitar a la secretaría que prosiguiera el estudio de las posibles modificaciones del cálculo del índice del ajuste por lugar de destino sobre la base de los precios de Nueva York, que se actualizaban con regularidad, usando la serie desglosada de índices de precios de consumo hecha pública por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos;

m) Solicitar a la secretaría que examinara la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra, habida cuenta del reciente ingreso de Suiza en la zona Schengen;

n) Aprobar el calendario de los estudios entre ciudades de 2010 recomendado por el Comité Asesor.

Capítulo V

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

A. Examen de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico: condiciones de servicio

170. La CAPI tuvo ante sí un documento preparado por su secretaría en que se presentaba un perfil general del Cuadro Orgánico Nacional y se examinaban las condiciones de servicio asociadas. En el documento se trataba también cómo se aplicaban los criterios revisados para el empleo del cuadro aprobados por la Comisión en 2006 en todas las organizaciones del régimen común y si era necesario revisar tales criterios.

171. Según los datos disponibles, el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico (FNCO) había seguido aumentando desde el examen anterior del cuadro, realizado por la Comisión en 2006. Esos funcionarios estaban empleados en una gama amplia de grupos ocupacionales y con diversos arreglos contractuales; aproximadamente el 5% prestaba servicio con contrato permanente. Del orden del 11% de los puestos del cuadro se financiaba mediante contribuciones de los Estados Miembros al presupuesto ordinario.

172. Se observaba una armonización casi completa de los subsidios y las prestaciones aplicables al Cuadro Orgánico Nacional en todas las organizaciones del régimen común, salvo en lo referente a los pagos por separación del servicio⁶, el incentivo para el aprendizaje de idiomas y la prestación por condiciones de vida peligrosas. En el documento de la secretaría se sugería que se diera cierta flexibilidad a las organizaciones en la aplicación de los incentivos para el aprendizaje de idiomas en el caso del Cuadro Orgánico Nacional. También se proponía que la Comisión especificara que la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera a esos funcionarios se basara en la escala del Cuadro de Servicios Generales, teniendo presente que esta era la práctica predominante en las organizaciones del régimen común y no sería deseable hacer una distinción en el monto de dicha prestación entre dos cuadros de personal contratados localmente.

Deliberaciones de la Comisión

173. La representante de la Red de Recursos Humanos afirmó que los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico eran un componente vital de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común, ya que aportaban experiencia y conocimientos nacionales. Las organizaciones que empleaban a ese tipo de funcionarios hacían todo lo posible para mantener un equilibrio adecuado entre el personal de contratación internacional y los FNCO. Tales puestos pertenecían al Cuadro Orgánico y para llenarlos se exigían las mismas cualificaciones que para otros funcionarios del Cuadro Orgánico. La consideración primordial para todas las organizaciones era que los puestos de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico estuvieran justificados en el marco de la labor general para desarrollar los recursos humanos nacionales. Al tiempo que se reafirmaba el contenido nacional de los puestos de FNCO, los requisitos específicos de las organizaciones podían justificar

⁶ Véase la resolución 64/231, sección B.1, párr. 3, de la Asamblea General.

cierta flexibilidad, siempre que se respetara la intención general de los criterios aprobados por la Comisión en 2006.

174. Los representantes de las tres federaciones de personal expresaron preocupación porque la línea divisoria entre los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y el personal de contratación internacional no siempre estaba clara. Los FNCO no debían utilizarse como alternativa más barata al personal de contratación internacional y, en este contexto, se oponían al empleo de FNCO con funciones de carácter regional. La FICSA recordó que el examen de los FNCO tenía repercusiones intersectoriales en una amplia gama de cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, los sueldos, las prestaciones y las condiciones de servicio sobre el terreno; por lo tanto, la FICSA invitó a la Comisión a examinar la cuestión de manera holística. Los representantes del CCISUA y la UNISERV consideraban que algunas organizaciones eran reacias a clasificar los puestos de FNCO por encima de la categoría ON-B y las alentaron a clasificar los puestos de manera que reflejaran adecuadamente sus responsabilidades. El representante del CCISUA observó que, al examinar las condiciones de servicio de los FNCO debía tenerse en cuenta si sus funciones tenían carácter continuado.

175. Se señaló que no parecía que en la mayoría de los lugares de destino hubiera problemas significativos de contratación ni de retención en relación con el Cuadro. Algunas organizaciones habían proporcionado información que indicaba tasas de vacantes inferiores al 5%. Además, la edad relativamente avanzada de los funcionarios de ese Cuadro indicaba que las organizaciones podían contratar a personal con muchos más años de experiencia que los requisitos mínimos, en particular en las categorías más bajas. Un miembro consideró interesante que los sueldos de comienzo de carrera fueran atractivos para profesionales locales con una buena formación y muchos años de experiencia. Otros miembros expresaron la opinión de que, en cierta medida, se estaba utilizando la mano de obra local para reducir costos.

176. Durante las deliberaciones, los miembros expresaron el deseo de determinar las necesidades que los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico permitían atender y por qué la gran mayoría de ese personal se financiaba con recursos procedentes de fuentes distintas de las contribuciones de los Estados Miembros al presupuesto ordinario. Los representantes de las organizaciones respondieron que, si bien principalmente se empleaba a los FNCO en ámbitos relacionados con los programas, los datos indicaban que su labor abarcaba un amplio espectro de grupos ocupacionales. Esos funcionarios trabajaban a nivel comunitario, facilitaban la labor con los gobiernos y daban continuidad y estabilidad a las oficinas en los países, puesto que el personal internacional tenía que rotar. Sus conocimientos y experiencia en el contexto local eran vitales para cumplir los objetivos programáticos. Sobre la cuestión de la financiación, los representantes de varias organizaciones señalaron que no recibían contribuciones ordinarias y, por lo tanto, la mayor parte de sus presupuestos se financiaban mediante contribuciones voluntarias.

177. Si bien la Comisión estuvo de acuerdo en que los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico eran importantes para la labor de las organizaciones, algunos miembros expresaron preocupación porque el crecimiento del Cuadro Orgánico Nacional podía indicar una aplicación demasiado libre de los criterios aprobados. Señalaron el uso del Cuadro Orgánico Nacional en lugares de destino situados en

países desarrollados, con la excepción de los lugares de destino en que hay sedes, y el empleo de no nacionales, que no parecía cumplir los criterios. Otros afirmaron que ese crecimiento, por sí mismo, no era motivo de preocupación, sino que era una indicación de la utilidad del Cuadro, dado su contexto local. No consideraban que fuera problemático que las organizaciones hicieran un uso limitado del Cuadro en países desarrollados, fuera de los lugares de destino en que hay sedes, si hacían falta conocimientos y experiencia nacionales. Hubo un acuerdo generalizado en el sentido de que no se debía permitir que se contratara a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en los lugares de destino en que hay sedes, ya que esa utilización iba en contra de la intención de los criterios. Los miembros consideraron también que los datos que indicaban el empleo de no nacionales en el Cuadro Orgánico Nacional podían no ser representativos, puesto que la cuestión de la nacionalidad era compleja. Muchos funcionarios tenían una nacionalidad doble o múltiple, lo cual no se reflejaba en las bases de datos sobre el personal.

178. La Comisión convino también en reiterar la decisión adoptada en 2006 por la que se rechazaba el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en funciones regionales. En ese momento, la Comisión había pedido a las organizaciones que presentaran una propuesta formal si seguían interesadas en tal modalidad. Puesto que no se había formulado ninguna propuesta, no había motivo para reabrir las deliberaciones sobre la cuestión.

179. A continuación se debatió si los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico debían tener perspectivas de carrera a largo plazo en las organizaciones o si se debía alentar a regresar a las instituciones nacionales. Por un lado, los FNCO que tenían las competencias adecuadas debían disfrutar de las mismas oportunidades para desarrollar su trayectoria profesional en las organizaciones; por otro, si lo que se pretendía era fomentar la capacidad nacional, tal vez se debía alentar a dichos funcionarios a regresar a las instituciones nacionales. A ese respecto, el hecho de que en esos momentos la mayoría de las organizaciones consideraran a dichos funcionarios candidatos internos para ocupar puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional podía interpretarse como un reflejo de una nueva realidad.

180. Respecto de la cuestión de los incentivos para el aprendizaje de idiomas en el caso del Cuadro Orgánico Nacional, la Red de Recursos Humanos y las tres federaciones del personal apoyaban la idea de que las organizaciones tuvieran flexibilidad en cuanto a la introducción de incentivos para el aprendizaje de idiomas en consonancia con sus necesidades. Algunos miembros de la Comisión no apoyaban esa postura, habida cuenta de que la necesidad de ese cuadro se enmarcaba primordialmente en el contexto nacional. Otros miembros consideraban que la decisión debía dejarse a cada organización y que debía basarse en sus necesidades en materia de idiomas. Había un acuerdo generalizado entre los miembros en el sentido de que esas disposiciones no debían ser de carácter monetario. Habida cuenta del carácter específico de sus funciones, el Cuadro Orgánico Nacional debía seguir siendo tratado como un cuadro diferenciado y sus funcionarios no debían asimilarse a los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional en lo referente a las condiciones de servicio.

181. Respecto de la cuestión de la prestación por condiciones de vida peligrosas, se convino en que debía hacerse efectiva sobre la misma base que la del Cuadro de Servicios Generales, de conformidad con la práctica en vigor en la mayoría de las

organizaciones. No obstante, en el examen en curso de la prestación por condiciones de vida peligrosas se estudiaría el caso de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico y entonces se determinarían los posibles cambios en sus condiciones de servicio relacionados con la prestación por condiciones de vida peligrosas.

182. En las deliberaciones se señaló que las organizaciones todavía no habían aplicado las declaraciones de políticas sobre el empleo de FNCO y los miembros de la Comisión alentaron a las organizaciones a que lo hicieran de conformidad con los criterios para el empleo de ese tipo de funcionarios. Si bien era responsabilidad de las organizaciones alcanzar el equilibrio entre los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación nacional e internacional, la Comisión observó que, en general, los criterios actualizados en 2006 funcionaban bien y seguían sirviendo para atender las necesidades de las organizaciones.

Decisión de la Comisión

183. La Comisión decidió:

a) Reafirmar los criterios de 2006 que regían el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico⁷ y en particular:

i) Recordar a las organizaciones que el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico por una organización del régimen común determinada debía basarse en un marco de políticas y que todo el personal de ese Cuadro debía cumplir los criterios de empleo;

ii) Reiterar su decisión anterior de rechazar la idea de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico con funciones de carácter regional;

iii) Especificar que el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en los ocho lugares de destino en que había sedes no se ajustaba a los criterios establecidos y su empleo en los lugares de destino situados en países desarrollados solo podía permitirse en circunstancias limitadas, cuando se necesitaran conocimientos nacionales;

b) Reafirmar que a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico no debían concedérseles primas de idiomas. No obstante, se debía dar flexibilidad a las organizaciones en cuanto a la introducción de incentivos primordialmente no monetarios relacionados con el aprendizaje de idiomas para los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, en consonancia con sus necesidades operacionales;

c) Especificar que la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera a los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico debía hacerse efectiva sobre la misma base del 25% del punto medio de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales pertinente;

d) Solicitar a su secretaría que se mantuviera informada sobre el empleo de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en el régimen común y que informara a la Comisión al respecto cada siete años.

⁷ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/61/30), anexo IX.*

B. Examen de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales

184. En su 69° período de sesiones, la CAPI aprobó el nuevo sistema de evaluación de los puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos y pidió a su secretaría que ultimase la labor sobre el formato de la nueva descripción de 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 de la norma.

185. En el 70° período de sesiones, la secretaría de la CAPI presentó a la Comisión los elementos definitivos del sistema solicitados y recomendó que se promulgaran las nuevas normas de evaluación de los puestos del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir de marzo de 2010, a fin de que la puesta en marcha planificada del nuevo sistema pudiera comenzar mediante talleres regionales destinados a especialistas en clasificación del régimen común.

Deliberaciones de la Comisión

186. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la fecha prevista para la promulgación de las nuevas normas de evaluación de los puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, con efecto a partir de marzo de 2010. La Red apoyó plenamente la elaboración de una norma general para la evaluación de las funciones que fuera transparente, flexible y sencilla, y que apoyara otros sistemas de gestión de los recursos humanos como el desarrollo de competencias y la gestión de la actuación profesional.

187. La Red deseaba estar segura de que, antes de la aplicación, todos los componentes estuvieran validados, se hubiera elaborado una guía del usuario y se ofreciera capacitación.

188. En su declaración conjunta, los representantes de la FICSA y el CCISUA expresaron su decepción por que no se hubieran adoptado casi ninguna de las medidas necesarias para la promulgación del nuevo sistema, ya aprobado en principio en el 69° período de sesiones de la Comisión. Informaron de que el grupo de trabajo todavía no había llegado a un acuerdo sobre el uso y el texto de los descriptores de categorías, sobre los proyectos de descripciones de puestos de referencia ni sobre el glosario. Es más, todavía estaban por hacer el ensayo, la validación y la capacitación sistemáticos. Por tanto, solicitaron que la puesta en marcha no se realizara hasta haber terminado las medidas citadas. El representante de la FICSA presentó un documento de sesión para fundamentar la evaluación realizada por la Federación sobre la situación del examen en esa fecha.

189. No obstante, la Comisión acogió con beneplácito la presentación de los elementos definitivos del nuevo sistema y consideró que el sistema estaba listo para la promulgación. Se plantearon preguntas sobre las modalidades para la puesta en práctica y sobre la forma en que se auditaría la aplicación del nuevo sistema. Se aclaró que el nuevo sistema se iría poniendo en marcha a medida que las organizaciones fueran recibiendo capacitación sobre su uso. Como ya había sucedido con la aplicación de la norma general para los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores, se preveía que la introducción de la nueva norma no daría lugar a una reclasificación generalizada de todos los puestos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, sino que se aplicaría a todos los puestos

nuevos y en el momento de creación de las vacantes. La Comisión supervisaría la aplicación del nuevo sistema, pero las auditorías se efectuarían por medio de los mecanismos de evaluación de la gestión utilizados habitualmente en cada organización.

190. La cuestión del glosario se debatió en cierto detalle. Se aclaró que el glosario estaba destinado a facilitar una definición uniforme de los términos técnicos de la clasificación de puestos para todo el régimen común. Por consiguiente, se decidió mantener el glosario como estaba, pero seguir examinando la cuestión de la definición de los términos y modificarlos según fuera necesario a raíz de la experiencia adquirida durante la aplicación del sistema.

191. La Comisión dio las gracias a los miembros del grupo técnico de trabajo que habían prestado asistencia en la elaboración de la nueva norma durante los seis años anteriores, reconociendo que había sido una tarea compleja y difícil para la que había sido necesario cierto grado de compromiso de todas las partes, y expresó la opinión de que el resultado final justificaba plenamente el considerable esfuerzo que había sido necesario para materializarlo. La existencia de un sistema de clasificación de puestos unificado para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos era un importante avance hacia la armonización de las prácticas en el régimen común, y había sido una preocupación fundamental de la Comisión durante cierto tiempo.

Decisión de la Comisión

192. La Comisión decidió promulgar las nuevas normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir del 15 de marzo de 2010.

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias

193. Con la excepción de la Secretaría de las Naciones Unidas, todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas ofrecen algún tipo de compensación por tener que mantener una segunda vivienda cuando un funcionario con familiares a cargo es asignado a un lugar de destino no apto para familias: la compensación tradicional es el pago del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, según se dispone en el Manual de las Naciones Unidas de Seguridad sobre el Terreno promulgado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (véase el anexo VIII). Desde finales de los años noventa, un número creciente de organizaciones, en particular los fondos y programas de las Naciones Unidas, han adoptado otro enfoque, denominado régimen de operaciones especiales, según el cual los funcionarios que deben trabajar en un lugar de destino no apto para familias se asignan a un lugar cercano más seguro, con la infraestructura necesaria en lo que respecta a atención médica y educación y con buenos vínculos de comunicaciones, en el que el funcionario pueda establecer un hogar (denominado lugar de asignación administrativa). Puesto que el funcionario está asignado al lugar de asignación administrativa, todos los emolumentos se calculan sobre esa base. El funcionario se traslada en viaje oficial hasta el lugar en que presta servicios, y cobra una prestación de subsistencia para cubrir los gastos adicionales de mantener una segunda vivienda en ese lugar. Esa prestación se denomina prestación de subsistencia para operaciones especiales. Se paga a todos los funcionarios, independientemente de su situación familiar. La prestación se calcula por separado para cada lugar de destino no apto para familias y por consiguiente varía de un lugar a otro. Se basa en la dieta por misión después de los 30 días, que se pagaba a funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas nombrados para misiones en lugares similares. En el caso de lugares donde no se había establecido una dieta por misión, se aplicaba la dieta normal después de los 60 días. Las tasas de la prestación de subsistencia para operaciones especiales variaban entre unos 900 y unos 6.000 dólares por mes, con una media mundial de alrededor de 3.500 dólares.

194. Antes de la reforma de 2009 de los arreglos contractuales en las Naciones Unidas, los funcionarios nombrados para misiones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz tenían una remuneración total que difería sustancialmente de la que se aplicaba a todos los demás funcionarios del régimen común. No incluía ninguna prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y consistía únicamente de dos elementos: el sueldo básico y la dieta por misión. Con la entrada en vigor de la reforma de los arreglos contractuales el 1 de julio de 2009, los antiguos funcionarios nombrados para misiones pasaron a formar parte de la plantilla permanente, y comenzaron a percibir la remuneración total normal, con ajuste por lugar de destino y demás prestaciones, es decir, dejaron de recibir la dieta por misión para un lugar concreto, pero siguieron siendo los únicos funcionarios del régimen común sin subsidio para mantener una segunda vivienda, porque la dieta por misión estaba concebida como una suma fija para sufragar los gastos en el lugar

de servicio, mientras que el sueldo básico era para otros gastos fuera del lugar de destino.

195. Cuando en 2006 la Comisión formuló sus recomendaciones a la Asamblea General sobre la reforma de los arreglos contractuales de las Naciones Unidas (véase A/61/30/Add.1), apoyó la extensión del régimen de operaciones especiales a la Secretaría de las Naciones Unidas, ya que ese enfoque había dado buenos resultados para las organizaciones. En esa oportunidad la Comisión recomendó también que la Secretaría de las Naciones Unidas y el resto de las organizaciones del régimen común armonizaran la clasificación de los lugares de destino como aptos o no aptos para familias, ya que la existencia de dos clasificaciones distintas llevaba inevitablemente a diferencias importantes en las condiciones de servicio. Sin embargo, en su resolución 63/250 la Asamblea General decidió que, con vigor a partir del 1 de julio de 2009, las misiones establecidas existentes serían designadas misiones aptas para familias y las misiones especiales existentes serían designadas misiones no aptas para familias, manteniendo así dos clasificaciones diferentes. Además, decidió también que todos los funcionarios de las Naciones Unidas nombrados para un lugar de destino no apto para familias o asignados a él deberían instalarse de conformidad con las condiciones del régimen común de las Naciones Unidas, sin aplicarse el régimen de operaciones especiales. Por último, decidió seguir examinando la cuestión de las condiciones de servicio sobre el terreno en el régimen común de las Naciones Unidas y pidió a la CAPI que hiciera lo propio.

196. Mientras tanto, las Naciones Unidas comprobaron que el enfoque del régimen de operaciones especiales no se adecuaba a sus propósitos, principalmente debido al tamaño de sus misiones. Simplemente no era práctico negociar acuerdos con los gobiernos para ubicar un gran número de familias en países cercanos. Además, el concepto del régimen de operaciones especiales adolecía de ciertos defectos cuya existencia era reconocida por la mayoría, si no por todas las organizaciones que lo aplicaban. Los problemas se relacionaban principalmente con las dificultades y el tiempo necesario para determinar lugares de asignación administrativa adecuados, el hecho de que, en la mayoría de las organizaciones, la mayoría de las familias decidía no vivir en el lugar de asignación administrativa, la dificultad en determinar tasas comunes para la prestación de subsistencia para operaciones especiales, y la complicada estructura de la remuneración total y la falta de transparencia de los beneficios de dicha prestación, como consecuencia de lo cual los funcionarios no entendían la estructura de la remuneración total y cuestionaban por qué no recibían una prestación por condiciones de vida difíciles en el lugar de servicio. Además, las tasas del régimen de operaciones especiales no estaban armonizadas entre todas las organizaciones, y su cálculo no se basaba en una metodología aprobada por la Comisión.

197. Para resolver la cuestión de cómo compensar al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas que mantenía una segunda vivienda cuando estaba asignado a un lugar de destino no apto para familias, el Secretario General propuso a la Comisión en su 70º período de sesiones un modelo modificado del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad. El modelo modificado habría introducido una tasa fija (que no dependería del lugar), que se pagaría a todos los funcionarios, tanto si tuvieran familiares a cargo como si no los tuvieran. La tasa fija propuesta era de 2.500 dólares mensuales, calculada sobre la base de los umbrales de alquiler de los lugares de destino en que había sedes, ya que éstos eran donde más funcionarios de las Naciones Unidas había, y donde más probable era

que dichos funcionarios mantuvieran su hogar cuando fueran asignados a un lugar de destino no apto para familias. El costo adicional para las Naciones Unidas de esa propuesta se calculó en aproximadamente 145,8 millones de dólares anuales⁸.

198. La Comisión no se pronunció respecto de la propuesta del Secretario General sobre un modelo modificado del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, señalando que sería preferible llegar a un enfoque armonizado que se aplicara por igual a todas las organizaciones del régimen común. Por lo tanto, decidió elaborar un enfoque armonizado para determinar la remuneración, los subsidios y los beneficios de los funcionarios asignados a lugares de destino no aptos para familias. En particular, ese nuevo enfoque debía proporcionar opciones para un subsidio que permitiera compensar al personal que tuviera que mantener una segunda vivienda. La Comisión solicitó a su secretaría que llevara a cabo esa labor en consulta con las organizaciones y con las federaciones del personal. La Comisión estipuló además que el nuevo modelo armonizado de compensación, denominado en ese momento subsidio para el mantenimiento de vivienda, se pagaría junto con las demás prestaciones correspondientes al lugar de destino efectivo del funcionario, y sustituiría al régimen de operaciones especiales.

199. La propuesta del Secretario General para armonizar las condiciones de servicio de los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino no aptos para familias preveía también la armonización de las disposiciones sobre descanso y recuperación aplicables en las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común.

200. En respuesta a la solicitud de la Comisión, la secretaría de la CAPI estableció un grupo de trabajo técnico con la participación de las organizaciones y las federaciones del personal, con miras a determinar opciones para lograr la armonización de ambas cuestiones, a saber, la de la segunda vivienda y la del descanso y la recuperación.

201. Gracias a la considerable labor que las organizaciones ya habían realizado para armonizar las prácticas de descanso y recuperación, se logró un acuerdo sobre un marco común propuesto en materia de descanso y recuperación. Este marco sería neutral desde el punto de vista de los costos para la mayoría de las organizaciones del régimen común, ya que en mayor o menor medida reflejaba las prácticas actuales. Para algunas organizaciones significaría economías; para la Secretaría de las Naciones Unidas, significaría un gasto adicional de aproximadamente 45,15 millones de dólares anuales.

202. Tanto las organizaciones como los representantes del personal insistieron en que las consideraciones relativas a la segunda vivienda se aplicaban por igual tanto a los funcionarios con familiares a cargo como a los que no los tenían. Los funcionarios con cónyuge se clasificaban como sin familiares a cargo si el cónyuge alcanzaba cierto nivel de ingresos. Otros funcionarios se consideraban con familiares a cargo cuando no tenían cónyuge, pero sí un hijo a cargo, que podía vivir o no con el funcionario. Se destacó además que todos los funcionarios necesitaban tener un hogar en algún lado. Los funcionarios que prestaban servicios en un lugar de destino no apto para familias trabajaban y permanecían en ese lugar; sin

⁸ Sobre la base de información sobre la dotación de personal al 1 de marzo de 2010, después de deducir los gastos relacionados con el subsidio personal de transición, que se suprimiría si se aprobaba la suma fija de 2.500 dólares.

embargo, nunca considerarían que ese lugar de destino era su hogar, y ni siquiera que era el lugar donde vivían; sería simplemente el lugar donde trabajaban por un período determinado.

203. El grupo de trabajo técnico recomendó que el nuevo enfoque armonizado propuesto se denominara elemento de mantenimiento del hogar, nombre que describía concisamente su propósito.

204. En el anexo XII se adjunta un resumen de las opciones presentadas a la Comisión y se proporcionan las consecuencias financieras estimadas de esas propuestas.

Descanso y recuperación

205. La mayoría de las organizaciones con actividades sobre el terreno coordinan voluntariamente sus planes de descanso y recuperación bajo los auspicios de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Por lo tanto, el alcance y el contenido de esos planes son muy similares. Comprenden normalmente la concesión de tiempo libre (cinco días consecutivos) y tiempo de viaje (uno a dos días, según las circunstancias) y el pago de los gastos de viaje desde el lugar de servicio hasta el lugar designado de descanso y recuperación. Si bien los gastos de viaje se pagan teniendo en cuenta el lugar designado de descanso y recuperación, el funcionario tiene libertad para viajar a cualquier destino que prefiera. El tiempo libre otorgado para fines de descanso y recuperación no se deduce de las vacaciones anuales.

206. En las Naciones Unidas se concedía licencias de recuperación ocasionales a los funcionarios nombrados para misiones. Conforme a este arreglo, los funcionarios tenían derecho a cinco días laborables de tiempo libre (no necesariamente consecutivos), que no se imputaban a las vacaciones anuales. Si se utilizaba un medio de transporte de las Naciones Unidas, el viaje salía gratis; de lo contrario, el funcionario debía sufragar sus gastos de viaje. No se concedía tiempo de viaje. Durante su examen de la reforma de 2009 de los arreglos contractuales, la Comisión recomendó que las Naciones Unidas adoptaran el plan de descanso y recuperación usado por otras organizaciones del régimen común, pero si bien la Asamblea General aprobó el cambio de terminología de licencias de recuperación ocasionales a licencias de descanso y recuperación, así como la inclusión de tiempo de viaje para el personal de las Naciones Unidas, no aprobó el pago de los gastos de viaje al lugar de descanso designado.

207. El propósito de todos estos planes es alejar a los funcionarios periódicamente del entorno a menudo peligroso en que trabajan para que puedan “recargar las pilas”, aliviar el estrés y recobrar la perspectiva a fin de poder volver después al lugar de servicio y seguir desempeñándose eficazmente. Por tanto, los planes han sido concebidos para mejorar la actuación profesional de los funcionarios. Además, suponen una oportunidad para que éstos se reúnan periódicamente con sus familias, y facilitan la decisión de aceptar un lugar de destino difícil. En la mayoría de los casos, por esos motivos, los viajes de descanso y recuperación son obligatorios, y la administración tiene la responsabilidad de asegurar que los funcionarios los realicen con la periodicidad indicada. En tal caso, al obligar al funcionario a asumir los gastos de viaje se le impone una carga financiera para cumplir la exigencia de efectuar el viaje de descanso y recuperación.

208. El grupo de trabajo técnico recomendó un marco para las organizaciones del régimen común en lo que respecta a los viajes de descanso y recuperación, con los elementos siguientes: a) cinco días consecutivos de tiempo libre no imputable a las vacaciones anuales; b) tiempo de viaje, definido como el tiempo efectivo que se tarda en viajar del lugar de servicio y volver a él; c) una contribución para sufragar los gastos de alojamiento en el lugar de descanso y recuperación designado, igual al monto medio del componente de alojamiento de la dieta aplicable a los lugares designados (700 dólares para cinco días), más 50 dólares para sufragar los pequeños gastos de salida y llegada, con un total de 750 dólares por viaje; d) viaje pagado del lugar de servicio al lugar de descanso y recuperación designado, por la ruta más económica y directa. Toda vez que hubiera transporte de las Naciones Unidas disponible, se proporcionaría gratuitamente, y no se pagarían gastos de viaje al funcionario.

Deliberaciones de la Comisión

209. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación opinó que la exhaustiva labor realizada para preparar el examen de la armonización de las condiciones de trabajo en los lugares de destino no aptos para familias proporcionaba una base sólida para tomar decisiones sobre una remuneración total adecuada con un enfoque armonizado, pero destacó que era esencial que las Naciones Unidas, los fondos y programas administrados separadamente y los organismos especializados pudieran contratar, asignar y retener personal en lugares de destino a los que los funcionarios no pudieran traer sus familias o en los que no pudieran establecer una vivienda primaria normal. Para lograrlo, las organizaciones necesitaban proporcionar una remuneración total adecuada que respondiera a las necesidades de los funcionarios en los lugares en que se veían obligados a trabajar, así como un lugar primario donde pudieran establecer una vivienda para ellos mismos y, cuando correspondiera, instalar a sus familias. La Red informó a la Comisión de que las Naciones Unidas, los fondos y programas administrados separadamente y los organismos especializados habían acordado que el elemento de mantenimiento del hogar 2 (HOME 2) (véase el anexo XII, párrs. 2 a 4) era un enfoque adecuado para compensar a los funcionarios por los gastos relacionados con el mantenimiento de una vivienda secundaria. La Red reconoció también la importancia de que los funcionarios que trabajaban en un lugar de destino no apto para familias pudieran ausentarse periódicamente del lugar y celebró la recomendación relativa a un marco propuesto para el régimen común con respecto a los viajes de descanso y recuperación.

210. El Secretario General presentó una nota preparada en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA), en la que destacaba la crítica necesidad de asegurar una remuneración adecuada y justa como parte de una estrategia de recursos humanos encaminada a apoyar al personal, particularmente a aquellos que optaban por trabajar en lugares de destino no aptos para familias, o aquellos a quienes se pedía hacerlo, lo cual era esencial para la ejecución de los mandatos y los programas. El Secretario General mencionó el marcado aumento del número de misiones de mantenimiento de la paz y misiones

políticas especiales, que había llevado a su vez a un aumento en el número de misiones en lugares no aptos para familias, en la duración de sus operaciones, y en el número de funcionarios sobre el terreno que prestaban servicios por períodos prolongados e ininterrumpidos en misiones no aptas para familias. Paralelamente, los fondos y los programas administrados separadamente y los organismos especializados se habían visto obligados a destinar una mayor proporción de sus principales programas y operaciones a lugares de destino, de gran envergadura, en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. La capacidad de mantener una reserva móvil y adecuada de candidatos era una necesidad crítica y por lo tanto esas organizaciones debían poder ofrecer a su personal una variedad de opciones con respecto a su asignación a lugares de destino aptos y no aptos para familias. Actualmente era más esencial que nunca que el personal de carrera sujeto a rotación, con mucha experiencia en esferas técnicas, en gestión de programas y en operaciones, pudiera aceptar asignaciones a lugares de destino no aptos para familias gracias a una remuneración total que respondiera a sus necesidades y a las de las familias que quedaban atrás, y que no se limitara a los emolumentos en sus lugares de destino efectivos. El Secretario General expresó su apoyo a la opción HOME 2, y señaló que las opciones HOME 4, 5 y 6 resultarían en una reducción de entre el 60% y el 70% en la remuneración total ofrecida actualmente por las organizaciones que aplicaban el régimen de operaciones especiales, y que ello tendría graves repercusiones en la ejecución de los programas en lugares de destino no aptos para familias y eliminaría el apoyo crítico que el régimen actual prestaba a las operaciones de esas organizaciones. El Secretario General concluyó expresando la esperanza de que se mantendría el nivel de las condiciones de servicio ofrecidas actualmente al personal de los fondos y programas hasta que la Secretaría de las Naciones Unidas pudiera aplicar la opción HOME 2 deseada.

211. La Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos, en nombre del Secretario General, señaló además a la atención de la Comisión que la plantilla de las Naciones Unidas en los lugares de destino no aptos para familias no era adecuada a las necesidades y que la tasa media de vacantes en esos lugares de destino rondaba el 23%. La elevada tasa de vacantes, debida en parte a la falta de armonización de las condiciones de servicio, había sido un importante obstáculo para la capacidad de la Secretaría de las Naciones Unidas de responder rápidamente a solicitudes de personal especializado inmediatamente después de un conflicto y para la movilidad dentro de todo el sistema de las Naciones Unidas. Esa situación había sido exacerbada por dificultades en materia de seguridad, que habían influido desfavorablemente en la capacidad de las Naciones Unidas de mantener operaciones en los países donde más se las necesitaba. Una de las principales prioridades del Secretario General era lograr que el régimen común fuera lo más coherente posible y permitiera lograr resultados de la manera más eficaz posible, sin menoscabar la capacidad operacional presente y futura. Para que las Naciones Unidas pudieran integrar al personal sobre el terreno y en la Sede en una fuerza de trabajo global y aumentar la movilidad entre los organismos, era imprescindible eliminar las diferencias en la remuneración total que existían entre los funcionarios asignados a lugares de destino no aptos para familias. Al mismo tiempo, las Naciones Unidas eran conscientes de que una posible consecuencia de la armonización era que otras organizaciones podrían verse obligadas a reemplazar el régimen de operaciones especiales con otro sistema, y que ello podría suponer pérdidas financieras para algunos de sus funcionarios y plantear problemas administrativos. Teniendo presente el objetivo de establecer una remuneración total que mejor respondiera a las

necesidades de todas las organizaciones, la Secretaría de las Naciones Unidas apoyaba la opción HOME 2, por ser la que menos perturbaciones causaba y la más equitativa. Además, la Secretaría de las Naciones Unidas apoyaba plenamente el marco propuesto de descanso y recuperación.

212. El PNUD se hizo eco de la esperanza expresada por el Secretario General de que los trabajos de la Comisión para armonizar las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias no llevaran a una reducción en el nivel global de las prestaciones. Si bien el PNUD no había alcanzado aún el nivel deseado de cero vacantes, su tasa relativamente baja de vacantes era prueba de que actualmente esa organización podía contratar y retener eficazmente a personal idóneo destinado a lugares no aptos para familias. El PNUD alentó a la Comisión a que no limitara su examen de la estructura de una remuneración total a aspectos únicamente financieros, sino que se centrara con un criterio más crítico en asegurar que las organizaciones pudieran contratar y asignar personal idóneo en cantidades adecuadas para ejecutar eficazmente sus programas. El PNUD apoyaba la opción HOME 2. El UNFPA hizo suya la declaración del PNUD.

213. El PMA apoyó también la opción HOME 2 y explicó que 350 de sus 1.500 funcionarios internacionales del cuadro orgánico estaban asignados actualmente a lugares de destino no aptos para familias, haciendo un importante aporte a la misión del PMA de alimentar a 90 millones de personas en 2009. Pero para el PMA, la armonización importaba no sólo a esos 350 funcionarios, sino a toda su fuerza de trabajo, ya que el 99% de los funcionarios del cuadro orgánico del PMA estaban sujetos a rotación obligatoria y estaban asignados, habían estado asignados o estarían asignados en breve a un lugar de destino no apto para familias por uno, dos y a menudo más períodos de servicio.

214. El UNICEF explicó que casi una tercera parte de sus recursos se destinaba a situaciones de emergencia, en las que los niños y las mujeres eran los que más expuestos estaban, y que las tendencias indicaban que las actividades humanitarias seguirían siendo un aspecto importante de la labor del UNICEF, que desempeñaba cada vez más frecuentemente un papel esencial en las actividades de consolidación sostenible de la paz, después de que hubieran concluido las misiones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. Los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias se encontraban separados de sus familiares y amigos en situaciones en que normalmente más los necesitarían, y a menudo debían trasladarse de un lugar de destino no apto para familias a otro. El estrés a que estaban sometidos esos funcionarios no se debía únicamente a las difíciles condiciones materiales, sino obedecía sobre todo a que eran testigos de las dificultades y los sufrimientos de aquellos a quienes la organización tenía por mandato ayudar, y al sentimiento de que nunca podrían hacer lo suficiente. En tales circunstancias los funcionarios necesitaban tener un “hogar” donde refugiarse, y no sólo una cama para dormir, tuvieran o no familiares a cargo reconocidos. El UNICEF apoyaba el modelo HOME 2 pese a que no era ideal, ya que aumentaría ligeramente sus gastos totales, reduciendo al mismo tiempo la remuneración total de casi el 50% de sus funcionarios en lugares de destino no aptos para familias.

215. El ACNUR, que también apoyó enérgicamente la opción HOME 2, opinó que la finalidad y la metodología de cualquier cambio debían resultar lógicas para todos los interesados y que tal cambio debía justificarse con una mejor ejecución de los programas, en comparación con un sistema que había respondido a las necesidades de las operaciones del ACNUR durante los últimos 10 años.

216. En una carta conjunta, los jefes ejecutivos del ACNUR, el UNICEF y el PMA reiteraron su apoyo al objetivo de armonizar las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, pero reiteraron su convencimiento de que era necesario mantener las actuales condiciones de servicio del personal de los fondos y programas de las Naciones Unidas hasta que la Secretaría de las Naciones Unidas estuviera en condiciones de aplicar la opción HOME 2, para no afectar la capacidad operacional presente y futura. Si se limitaba la flexibilidad operacional de los fondos y programas se menoscabaría su capacidad de asignar personal fácil y rápidamente en situaciones de emergencia o de crisis. Al reducir el nivel de las condiciones de servicio se afectaría la capacidad de los fondos y programas para atraer y retener personal en las operaciones más complejas, problemáticas y críticas. Preocupaba a los jefes ejecutivos la posibilidad de que, en el peor de los casos, les resultaría difícil mantener sus operaciones en tales lugares al no contar con el personal adecuado.

217. En una declaración conjunta de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, las federaciones de personal señalaron a la atención de la Comisión su documento de sesión en el que recordaban la anterior recomendación formulada por la Comisión a la Asamblea General de que el régimen de operaciones especiales armonizaba todas las prácticas, era el más eficaz desde el punto de vista de los costos y el que mejor respondía a las necesidades de las organizaciones del régimen común, y opinaron que el régimen de operaciones especiales seguía siendo la mejor opción. De entre las opciones presentadas, las federaciones de personal preferían la HOME 1 y la HOME 2, pero consideraban que ambas eran apenas aceptables. Estimaron que el examen había sido apresurado y sugirieron que se aplicaran medidas de transición al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas (a saber, las opciones HOME 1 o HOME 2, pero sin diferencias) y que se estableciera un grupo de trabajo para seguir estudiando la cuestión. Las federaciones apoyaron plenamente la recomendación de armonizar la clasificación de los lugares de destino no aptos para familias y la aplicación de las medidas recomendadas anteriormente para hacer frente a las dificultades relacionadas con la dotación de personal de las misiones de mantenimiento de la paz. Las federaciones apoyaron también las recomendaciones en materia de descanso y recuperación.

218. El representante de la UNISERV señaló además que no debía olvidarse que un lugar de destino no apto para familias era el lugar donde el funcionario trabajaba pero no vivía, y que ello suponía a menudo largas separaciones de su familia. No se podía seguir tratando al personal de las misiones de mantenimiento de la paz con tan poca equidad. Las elevadas tasas de vacantes en los lugares de destino no aptos para familias reflejaban la falta de equidad en el trato del personal y menoscababan la capacidad de la Secretaría de cumplir su mandato.

219. Los miembros de la Comisión recordaron que la armonización de las condiciones de servicio era una cuestión importante que afectaría a miles de personas, y no sólo a los aproximadamente 7.500 funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino no aptos para familias, sino también a sus familiares. Se reconoció además que la cuestión había despertado considerables expectativas.

220. La Comisión rindió homenaje a los dedicados funcionarios que prestaban servicio a la Organización en los lugares más difíciles y peligrosos, y reconoció que era un momento apropiado para examinar la manera de ayudarles. La Comisión reiteró también su opinión de que el objetivo deseado no era únicamente remunerar de manera adecuada al personal que prestaba servicio en lugares de destino no aptos para familias, sino también asegurar que, a la larga, se armonizaran todos los aspectos de la remuneración.

221. Los miembros señalaron que la falta de equidad de la situación actual obedecía a la adopción de enfoques fragmentados por parte de determinadas organizaciones o grupos de organizaciones. Se opinó que esta situación no podía rectificarse de un día para el otro y exigiría un enfoque gradual hasta que se llegara a un punto de confluencia. A ese respecto, la Comisión recordó el artículo 9 de su Estatuto, en el que se estipulaba que en el ejercicio de sus funciones la Comisión se guiaría por el principio establecido en los acuerdos entre las Naciones Unidas y las demás organizaciones que tendía al desarrollo de una sola administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal.

222. La Comisión recalcó que toda solución de la cuestión de la armonización debía ser considerada justa, equitativa y viable por todas las partes interesadas. La Comisión también tomó nota de las preocupaciones expresadas por los jefes ejecutivos y sus administraciones en el sentido de que el principal propósito de toda armonización debía ser asegurar la ejecución eficaz de los programas.

223. Para comprender mejor las opciones presentadas para su consideración, los miembros de la Comisión pidieron aclaraciones sobre varios aspectos técnicos de las propuestas, y las organizaciones respondieron a preguntas concretas. Era necesario adoptar un enfoque cuidadoso sistemático y evitar posiciones extremas. Hubo consenso general de que no era deseable ni realista tratar de lograr una armonización total.

224. Se preguntó si existían pruebas de que la remuneración total más generosa que ofrecían las organizaciones que utilizaban el régimen de operaciones especiales había permitido lograr tasas más elevadas de atracción y retención, y un examen de los datos disponibles pareció confirmar que había indicios en tal sentido, como se indica en el anexo IX. En vista de los prolongados procesos de contratación usados en las Naciones Unidas y del carácter dinámico de sus misiones, era difícil sacar conclusiones con respecto a su capacidad de atraer y retener personal altamente cualificado. Los datos sobre vacantes mostraban, en efecto, que en los lugares más peligrosos e indeseables las tasas de vacantes eran elevadas aún cuando se pagaban prestaciones de subsistencia para operaciones especiales, pero la Comisión observó también que las organizaciones con tasas de vacantes relativamente más bajas tendían a tener políticas más sistemáticas de rotación y movilidad del personal.

225. Las Naciones Unidas, respondiendo a una pregunta de miembros de la Comisión sobre las necesidades de personal que se proyectaban para los próximos cinco años, explicaron que, si bien se preveía una disminución en el número total de funcionarios en lugares de destino no aptos para familias, esa disminución se vería contrarrestada en parte por una expansión de las misiones en Haití, el Iraq y el Afganistán. Las Naciones Unidas también señalaron a la atención de la Comisión que la Asamblea General había decidido recientemente trasladar varias funciones de apoyo de las zonas de misión a centros de apoyo clasificados como lugares de destino aptos para familias, y que ello reduciría aún más el número de funcionarios en lugares de destino no aptos para familias.

226. Algunos miembros opinaron que en toda armonización era preciso reconocer que la situación de la Secretaría de las Naciones Unidas era distinta de la de los fondos, programas y organismos especializados en cuanto a financiación, mandatos y estructuras de gobernanza y que por consiguiente la armonización no significaba necesariamente que todas las organizaciones debían estar obligadas a hacer exactamente lo mismo, sino más bien que debían llegar a un acuerdo sobre la manera de funcionar dentro de un marco común y mutuamente aceptable. El CCISUA se hizo eco de esa opinión.

227. Otros miembros opinaron que, en cuanto a la política en materia de remuneración, la armonización significaba que todos los funcionarios en situación similar debían percibir la misma remuneración total y trabajar en condiciones de servicio unificadas, que claramente eran responsabilidad de la Comisión.

228. Los miembros confirmaron su opinión de que los funcionarios asignados actualmente a lugares de asignación administrativa no deberían verse afectados por ningún cambio en el régimen actual hasta que terminara su asignación actual, en el entendimiento de que, como primer paso, se armonizarían los montos de las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales pagaderos en cada lugar.

229. La cuestión tenía dos aspectos: compensar a los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino no aptos para familias por los gastos adicionales que se les imponía, e incentivarlos para que aceptaran ser asignados a esos lugares desde un principio. Los miembros estuvieron de acuerdo en que ambas consideraciones eran válidas, y se pasó a discutir la mejor manera de tratar de alcanzar los dos objetivos. La compensación por legítimos gastos adicionales era básicamente un proceso técnico para determinar los objetos de gastos, pero la cuestión de los incentivos era más problemática. Tal vez ese objetivo podría alcanzarse mejor modificando el plan vigente de prestaciones por condiciones de vida difíciles.

230. Los miembros expresaron diversas opiniones sobre la cuestión del personal remunerado con arreglo a la tasa para funcionarios sin familiares a cargo. Algunos opinaron que todos los funcionarios, independientemente de su situación familiar, necesitaban mantener un hogar y que no era razonable suponer que ese hogar podía establecerse en lugares de destino no aptos para familias, que por su propia naturaleza se caracterizaban por condiciones de vida difíciles y un entorno inestable y peligroso. Otros consideraron que los funcionarios sin familiares a cargo reconocidos no estaban obligados a mantener un hogar en otro lugar y por consiguiente se encontraban en la misma situación que sus colegas en lugares con condiciones de vida difíciles clasificados como aptos para familias.

231. La Comisión convino en que, si bien sería razonable proporcionar una compensación por los gastos adicionales motivados por la necesidad de mantener un hogar fuera de los lugares de destino no aptos para familias, esa compensación no debería cubrir todos los gastos, en vista de que los funcionarios ya tenían su sueldo, con el que debían sufragar la mayor parte de sus gastos. La Comisión convino también en que todo pago debería ser una suma fija, ya que sería imposible tener en cuenta todas las permutaciones posibles.

232. A continuación, la Comisión examinó las sumas efectivas que, según los funcionarios, éstos estaban gastando en alquiler fuera de los lugares de destino no aptos para familias, ponderadas por la nacionalidad de todos los funcionarios que prestaban servicio en esos lugares de destino, a fin de calcular aproximadamente los costos en los lugares donde más probable era que mantuvieran un hogar, a saber, sus respectivos países de origen. Esa suma ascendía aproximadamente a 1.500 dólares mensuales, y no incluía el costo de agua, electricidad, etc., ni ningún otro gasto relacionado con el mantenimiento de un hogar.

233. Después de mantener un debate, y recordando el cuarto párrafo preambular de la resolución 63/251 de la Asamblea General, en el que se alentaba a la Comisión a que siguiera coordinando y reglamentando las condiciones de servicio de los funcionarios de las organizaciones del régimen común, teniendo presente las limitaciones que imponían los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales, la Comisión decidió no seguir estudiando la opción de conceder una prestación adicional para el mantenimiento de un hogar, sino considerar el servicio en un lugar de destino no apto para familias como un aspecto adicional de las condiciones de vida difíciles. En vista de que ya existía un plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles, se decidió añadir al plan un elemento que reconocería el carácter único de las dificultades creadas por el hecho de trabajar en lugares de destino no aptos para familias. La Comisión expresó su convencimiento de que los funcionarios en lugares de destino no aptos para familias hacían frente a dificultades y gastos que no tenían quienes prestaban servicio en lugares de destino aptos para familias.

234. Con arreglo al principio Noblemaire, la administración pública nacional mejor remunerada se seleccionaba como la base para determinar la remuneración y las prestaciones en las Naciones Unidas. La Comisión usaba a la administración pública federal de los Estados Unidos como base de comparación en sus deliberaciones. La administración pública nacional usada en la comparación determinaba su prestación para el mantenimiento de una vivienda en función del número y el tipo de familiares a cargo. La Comisión consideró que en el caso de las Naciones Unidas era más apropiado utilizar el sueldo de los funcionarios, ya que el costo de la vivienda guardaba una relación directa con los ingresos.

235. Además, la Comisión decidió que reconocer los gastos de mantener una segunda vivienda para la familia no bastaba para lograr el objetivo deseado. Buscó reconocer en cambio, de una manera más amplia, las dificultades de prestar servicio en un lugar de destino no apto para familias. Tales asignaciones suponían una separación de la familia y una carga financiera adicional. Por último, la Comisión también quería que esa prestación proporcionara un incentivo para que el personal aceptara asignaciones a lugares de destino no aptos para familias. Todo ello se enmarcaba en el plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles vigente, lo que era un motivo más para incorporar a éste el reconocimiento de las dificultades de prestar servicio en un lugar de destino no apto para familias.

236. Con arreglo a este enfoque, los funcionarios con familiares a cargo recibirían una suma adicional equivalente al 100% de la suma pagada como prestación por las condiciones de vida más difíciles (lugares de destino de categoría E). Los funcionarios con familiares a cargo en la banda de sueldos más populosa (P-1, P-2 y P-3) recibirían una suma adicional de 1.418 dólares mensuales; los funcionarios en la banda P-4/P-5, 1.701 dólares; y los funcionarios de categorías superiores, 1.890 dólares. Para los funcionarios sin familiares a cargo, se propuso pagar la mitad de la suma pagada como prestación por las condiciones de vida más difíciles, con lo que los funcionarios de la banda P-1 a P-3 recibirían 532 dólares, los de la banda P-4/P-5, 638 dólares, y los de categorías superiores, 709 dólares. La matriz de prestaciones por condiciones de vida difíciles se adjunta en el anexo X.

237. La Comisión estimó que la propuesta de considerar el servicio en un lugar de destino no apto para familias como otro aspecto del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles ofrecía varias ventajas frente a la opción de introducir una nueva prestación separada: a) contribuiría a la simplicidad y la transparencia; b) al no ser una prestación separada, no exigiría un mecanismo separado de ajuste; c) dejaba la cuestión de la compensación por servicio en lugares de destino no aptos para familias donde correspondía, a saber, en manos de la Comisión y dentro del ámbito general de competencia de la Asamblea General, y aseguraba que todo cambio que pudiera hacerse en el futuro sería armonizado; d) apoyaría práctica y concretamente el concepto de “Unidos en la acción”, como había señalado el Presidente en su discurso de apertura.

238. Las consecuencias financieras de la propuesta de la Comisión variaban de una organización a otra. Para las Naciones Unidas, el costo adicional se calculaba en aproximadamente 46,8 millones de dólares. La Subsecretaria General de Gestión de Recursos Humanos manifestó que, si bien había esperado una solución más generosa, era consciente de las limitaciones financieras con que se enfrentaban los Estados Miembros y trataría de absorber la mayor parte posible del costo adicional para la Secretaría de las Naciones Unidas con economías en otras esferas. Para todas las demás organizaciones, la propuesta redundaba en economías en comparación con la situación actual⁹, como se indica en el cuadro 1.

⁹ Esas economías serían contrarrestadas en parte por un aumento en los gastos relacionados con los viajes en uso de licencia para visitar el país de origen y con el subsidio de educación.

Cuadro 1
Costos adicionales estimados de la propuesta de la Comisión,
por organización^a

<i>Organización</i>	<i>Plantilla</i>	<i>Costo adicional (en millones de dólares EE.UU. anuales)</i>
ACNUR.	439	(7,6)
Naciones Unidas.	6 078	46,8
OIT.	14	(0,3)
OMS.	46	(0,7)
PMA.	300	(4,7)
PNUD.	247	(3,6)
UNESCO.	11	(0,1)
UNFPA.	53	(0,7)
UNICEF.	359	(5,8)
UNOPS.	109	(1,4)
Total.	7 656	21,9

Nota: Las cifras entre paréntesis indican economías.

^a Los costos adicionales estimados se basan en información sobre la dotación de personal al 1 de marzo de 2010, después de deducir los gastos actuales relacionados con las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales, el subsidio mensual ampliado y el subsidio personal de transición, según el caso.

239. La Comisión, reconociendo que esas propuestas representarían un cambio radical para las organizaciones que habían adoptado el régimen de operaciones especiales, consideró que se necesitaría una aplicación por etapas, con miras a alcanzar la plena armonización en una fecha determinada. Algunos miembros opinaron que se necesitaría un período de transición de seis años (tres bienios presupuestarios), otros que bastaría con cinco años y unos terceros se manifestaron a favor de un período de cuatro o tres años (es decir, la duración normal de una asignación a un lugar de destino no apto para familias, o un ciclo presupuestario completo tras la adopción de una decisión al respecto por parte de la Asamblea General). Tras un debate, se decidió que las condiciones de servicio de todo el personal de las organizaciones del régimen común deberían armonizarse plenamente a los cinco años, a más tardar, de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, y que, entretanto, se irían tomando gradualmente medidas con miras a ese objetivo.

240. El representante del ACNUR, en nombre de las organizaciones que utilizaban actualmente el régimen de operaciones especiales, pidió que se hiciera un seguimiento de las consecuencias de las nuevas propuestas para la gestión de los recursos humanos y la eficacia operacional, y que se presentaran informes periódicos al respecto.

241. La Comisión recordó su anterior decisión, adoptada en su 70º período de sesiones, de recomendar la armonización de la clasificación de los lugares de

destino como aptos o no aptos para familias, como requisito previo para alcanzar la deseada armonización de las condiciones de servicio del régimen común. Ello reduciría considerablemente el número de funcionarios en lugares de destino clasificados como no aptos para familias, pero al mismo tiempo impondría gastos adicionales a las Naciones Unidas como resultado de las prestaciones relacionadas con lugares de destino aptos para familias. El costo adicional de esa medida para las Naciones Unidas se estimaba en 20,3 millones de dólares en el primer año, principalmente debido al costo de trasladar a las familias al lugar de destino, y en 12,0 millones de dólares en años subsiguientes. No habría consecuencias financieras para las demás organizaciones del régimen común.

242. La Comisión hizo suyo el marco propuesto para el régimen común en lo relativo a los viajes con fines de descanso y recuperación, y celebró el hecho de que armonizara el enfoque adoptado por las organizaciones. Se consideró que esa medida era esencial para la ejecución eficaz de programas y actividades y para aliviar el estrés acumulado de prestar servicios en las condiciones difíciles y peligrosas que caracterizaban a los lugares de destino no aptos para familias.

Decisiones de la Comisión

243. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

a) Con respecto a la armonización de la clasificación de los lugares de destino, que las Naciones Unidas armonizaran la clasificación de los lugares de destino como no aptos para familias sobre la base de una evaluación de la situación en materia de seguridad, como se hacía actualmente en las demás organizaciones del régimen común;

b) Con respecto al personal asignado a lugares de destino no aptos para familias:

i) Que se hiciera un cambio en la actual prestación por condiciones de vida difíciles, de manera que el personal asignado a prestar servicios en lugares de destino no aptos para familias percibiera un monto adicional como reconocimiento del hecho de que ese servicio representaba una mayor carga financiera y psicológica como resultado de la separación involuntaria de la familia y los gastos adicionales relacionados con ese servicio;

ii) Que para el personal con familiares a cargo, el monto adicional fuera el 100% de la tasa correspondiente estipulada para funcionarios con familiares a cargo en la matriz de prestaciones por condiciones de vida difíciles para la categoría E —los lugares de destino más difíciles— y que la matriz se enmendara en consecuencia, como se indica en el anexo X;

iii) Que para el personal sin familiares a cargo, el monto adicional fuera el 50% de la tasa correspondiente estipulada para funcionarios sin familiares a cargo en la matriz de prestaciones por condiciones de vida difíciles para la categoría E —los lugares de destino más difíciles— y que la matriz se enmendara en consecuencia, como se indica en el anexo X;

iv) Que los funcionarios siguieran percibiendo la prestación por condiciones de vida difíciles normal correspondiente al lugar de destino al que estuvieran asignados;

v) Que dicho cambio entrara en vigor seis meses civiles después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, a fin de que las organizaciones pudieran prepararse para su aplicación;

vi) Que en las organizaciones que usaban actualmente el régimen de operaciones especiales o el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad se aplicaran las medidas de transición siguientes (en el anexo XIII se presenta una sinopsis del plan de aplicación de los arreglos de transición):

a. *Establecer tasas unificadas para las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales.* A los seis meses, a más tardar, de la fecha de aprobación de la decisión de la Asamblea General (véase párr. 243 b) v) *supra*), la Comisión armonizará el monto de las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales de los diversos lugares de destino, determinando una tasa unificada para cada lugar de destino clasificado actualmente como un lugar de asignación administrativa, en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal. Esos montos serán promulgados por la CAPI. Dichas tasas unificadas de las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales entrarán en vigor un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, con la excepción prevista en el apartado d) *infra*;

Personal existente que presta servicios en un lugar de destino no apto para familias:

b. *Personal asignado actualmente a un lugar de asignación administrativa.* Los funcionarios que a la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General estén asignados a un lugar de asignación administrativa para prestar servicios en un lugar de destino no apto para familias seguirán recibiendo inicialmente la prestación de subsistencia para operaciones especiales que estén recibiendo en el momento de la entrada en vigor del nuevo plan. Un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, y mientras dure su asignación al mismo lugar de asignación administrativa, recibirán la tasa unificada de la prestación de subsistencia para operaciones especiales para ese lugar de asignación administrativa que haya establecido la Comisión;

c. *Personal que está recibiendo actualmente el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.* Los funcionarios que a la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General estén asignados a un lugar de destino no apto para familias recibirán el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad con arreglo a la tasa actual mientras dure su asignación a ese lugar de destino no apto para familias, o durante cinco años después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea, si ello ocurriera antes;

Personal existente reasignado para prestar servicios en un lugar de destino no apto para familias dentro del plazo de un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General:

d. *Funcionarios reasignados a un lugar de asignación administrativa.* Los funcionarios que dentro del plazo de un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General sean reasignados a un lugar de asignación administrativa para prestar servicios en un lugar de destino no

apto para familias recibirán inicialmente la prestación de subsistencia para operaciones especiales aplicable al lugar de asignación administrativa en el momento de la entrada en vigor del nuevo plan. Un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, y mientras dure su asignación al mismo lugar de asignación administrativa, recibirán la tasa unificada de la prestación de subsistencia para operaciones especiales para ese lugar de asignación administrativa que haya establecido la Comisión, a condición de que el primer aniversario de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General caiga por lo menos seis meses después de la reasignación; si el período comprendido entre la reasignación y el primer aniversario fuera inferior a seis meses, el funcionario recibirá el monto unificado de la prestación de subsistencia para operaciones especiales correspondiente al lugar inmediatamente a partir de la reasignación;

e. *Personal reasignado a un lugar de destino no apto para familias que está recibiendo el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.* Los funcionarios que dentro del plazo de un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General sean reasignados a un lugar de destino no apto para familias recibirán el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad con arreglo a la tasa actual mientras dure su asignación a ese lugar de destino no apto para familias, o durante cinco años después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea, si ello ocurriera antes;

Personal existente reasignado para prestar servicios en un lugar de destino no apto para familias después del plazo de un año a partir de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General:

f. Los funcionarios asignados a un lugar de asignación administrativa para prestar servicios en un lugar de destino no apto para familias recibirán la tasa unificada de la prestación de subsistencia para operaciones especiales para ese lugar de asignación administrativa, que un año después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General se reducirá, cada uno de los cuatro años sucesivos, en un cuarto de la diferencia entre:

i. La tasa aplicable de la prestación de subsistencia para operaciones especiales, más la prestación normal por condiciones de vida difíciles en el lugar de asignación administrativa; y

ii. La prestación normal por condiciones de vida difíciles más el elemento adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias correspondiente al lugar de servicio (es decir, el equivalente de lo que recibe el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas);

g. Los funcionarios reasignados a un lugar de destino no apto para familias que estén recibiendo el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad recibirán la diferencia entre:

i. La tasa aplicable del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad; y

ii. El elemento adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias;

Todas las organizaciones pasarán a usar el nuevo elemento adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias a más tardar cinco años después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General, plazo en el que se habrá alcanzado la plena armonización. Las organizaciones que usen actualmente el régimen de operaciones especiales o el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad tendrán la opción de adoptar el nuevo elemento adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias en cualquier momento antes del plazo de cinco años, a condición de que dejen de usar el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad o la prestación de subsistencia para operaciones especiales;

h. *Personal nuevo.* Los funcionarios nuevos que se incorporan a la organización después de cumplidos los seis meses de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General se asignarán con el elemento adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias aprobado por la Asamblea y no se les deberá ofrecer la opción de ser asignados con arreglo al régimen de operaciones especiales ni de recibir el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad;

i. *Plena armonización a los cinco años de la aplicación del elemento por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias.* A los cinco años de la aplicación del elemento por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias quedarán sin efecto todas las asignaciones en el marco del régimen de operaciones especiales y se dejará de pagar el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad. Ello exigirá, entre otras cosas, suprimir las disposiciones que rigen la aplicabilidad del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad en el caso de funcionarios asignados o reasignados a un lugar de destino no apto para familias, que figuran en los apartados I.10 b) y c) del anexo I del Manual de Seguridad de las Naciones Unidas, con efecto a partir de los cinco años después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea General. Cinco años después de la fecha de aplicación de la decisión de la Asamblea, la CAPI dejará sin efecto las tasas unificadas de las prestaciones de subsistencia para operaciones especiales, y las organizaciones deberán calcular las prestaciones de los funcionarios sobre la base del lugar de servicio, y el elemento por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias se aplicará a todo el personal;

c) Con respecto a la armonización de las disposiciones sobre descanso y recuperación:

i) Que la Asamblea recomiende el marco armonizado propuesto para las disposiciones sobre descanso y recuperación que se indica en el anexo XI;

ii) Que aliente a las organizaciones a que, en la medida de lo posible, absorban los costos adicionales impuestos por el marco dentro de los límites de los recursos existentes.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2011-2012

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 de la metodología;
 - 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) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos (examen de la metodología);
 - e) Comparaciones de la remuneración total con arreglo al principio Noblemaire para la determinación de la administración pública mejor remunerada;
 - f) Estudio de la remuneración total del régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública utilizada en la comparación;
 - g) Examen e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas;
 - h) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - i) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 33º período de sesiones;
 - j) Programa del 34º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;
 - k) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 34º período de sesiones;

-
- l) Programa del 35º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.
 4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local:
 - a) 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 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) Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, incluida la prestación por condiciones de vida peligrosas: examen de la cuantía de las prestaciones;
 - d) Informe sobre el proceso de entrevista de fin de servicio.
 6. 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.
 7. Examen del Marco para la gestión de los recursos humanos de la Comisión de Administración Pública Internacional.
 8. Examen de la remuneración pensionable.

Anexo II

Lista propuesta de centros escolares representativos para todos los países y zonas monetarias

Alemania (dos escuelas primarias/secundarias y una escuela postsecundaria)

Bonn International School
Independent Bonn International School
International University of Applied Sciences

Austria (cuatro escuelas primarias/secundarias)

Vienna International School
Lycée Français de Vienne
American International School
Vienna Christian School

Bélgica (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)

International School of Brussels
Université Libre de Bruxelles

Dinamarca (dos escuelas primarias/secundarias)

Copenhagen International School
Rygaards International School

España (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)

American School of Madrid
Universidad Complutense de Madrid

Francia (tres escuelas primarias/secundarias y una escuela postsecundaria)

École Active Bilingue Jeannine Manuel
École alsacienne
Cité Scolaire Internationale de Lyon
Universidad de París-Sorbona

Irlanda (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)

Saint Columba's College
University College of Dublin

Italia (cuatro escuelas primarias/secundarias)

Ambrist-Rome International School
St. George's British International School
Southlands English School
Marymount International School

Japón (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)

St. Mary's International School
Waseda University

Países Bajos (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)

British School in the Netherlands
University of Groningen

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

(una escuela primaria/secundaria y cuatro escuelas postsecundarias)
University of Warwick
University of Nottingham

University of Manchester
 University College London
 Marymount International School

Suecia (una escuela primaria/secundaria y una escuela postsecundaria)
 Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket
 Stockholm School of Economics

Suiza (cuatro escuelas primarias/secundarias)
 International School of Geneva
 Collège du Léman
 Institut International de Lancy
 Institut Florimont

Dólar de los Estados Unidos dentro de los Estados Unidos de América
 (tres escuelas primarias/secundarias y tres escuelas postsecundarias)
 Escuela Internacional de las Naciones Unidas
 Lycée Français de New York
 Horace Mann School
 New York University
 Pace University
 University of Virginia

Dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América
 (diez escuelas primarias/secundarias y dos escuelas postsecundarias)

Bangladesh
 American International School Dhaka

Canadá
 McGill University

Chile
 Nido de Aguilas

Egipto
 Cairo American College

Etiopía
 International Community School of Addis Ababa

Ghana
 Ghana International School

India
 American Embassy School

Kenya
 International School of Kenya

Líbano
 American University of Beirut

Panamá
 Balboa Academy

Senegal
 Lycée Français de Dakar Jean Mermoz

Tailandia
 International School Bangkok

Anexo III

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

Cuadro 1

Niveles propuestos para la cuantía máxima admisible de los gastos y del subsidio de educación

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Incremento (porcentaje)</i>	<i>Gastos máximos admisibles</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Alemania	Euro	3,0	19 563	14 672
Austria	Euro	5,0	17 555	13 166
Dinamarca	Corona danesa	5,0	113 554	85 166
España	Euro	10,0	16 653	12 490
Francia	Euro	7,0	10 981	8 236
Italia	Euro	10,0	20 830	15 623
Países Bajos	Euro	6,0	17 512	13 134
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Libra esterlina	10,0	24 941	18 706
Suiza	Franco suizo	11,0	31 911	23 933
Dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos de América	Dólar de los Estados Unidos	10,0	43 006	32 255
Dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América	Dólar de los Estados Unidos	7,0	20 663	15 497

Cuadro 2

Zonas en las que se deben mantener la actual cuantía máxima admisible de los gastos y del subsidio de educación

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Gastos máximos admisibles</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Bélgica	Euro	15 458	11 593
Irlanda	Euro	17 045	12 784
Japón	Yen	2 324 131	1 743 098
Suecia	Corona sueca	157 950	118 462

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

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Incremento (porcentaje)</i>	<i>Tasa fija normal para los gastos de internado</i>	<i>Tasa fija adicional para los gastos de internado en lugares de destino designados</i>
Alemania	Euro	1,0	4 221	6 332
Austria	Euro	1,8	3 776	5 664
Bélgica	Euro	1,9	3 518	5 277
Dinamarca	Corona danesa	3,9	27 242	40 863
España	Euro	0,3	3 162	4 743
Francia	Euro	1,9	3 052	4 578
Italia	Euro	0,6	3 147	4 721
Países Bajos	Euro	0,8	3 875	5 813
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Libra esterlina	5,8	3 690	5 535
Suecia	Corona sueca	5,6	26 034	39 051
Suiza	Franco suizo	1,5	5 540	8 310
Dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos de América	Dólar de los Estados Unidos	5,3	6 083	9 125
Dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América	Dólar de los Estados Unidos	1,5	3 746	5 619

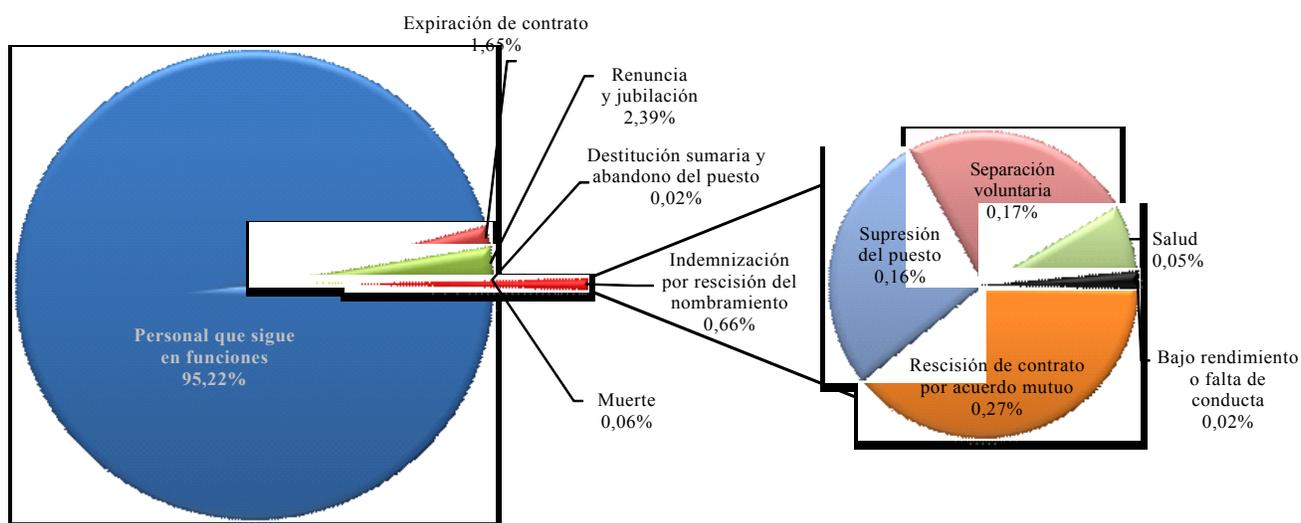
Cuadro 4
**Zonas en las que se deben mantener los límites máximos en relación
con los gastos de internado**

<i>País/zona</i>	<i>Moneda</i>	<i>Tasa fija normal para los gastos de internado</i>	<i>Tasa fija adicional para los gastos de internado en lugares de destino designados</i>
Irlanda	Euro	3 112	4 668
Japón	Yen	607 703	911 555

Anexo IV

Indemnización por rescisión del nombramiento

Sinopsis de todas las separaciones como proporción del total de funcionarios (Cuadro Orgánico y categorías superiores y Cuadro de Servicios Generales), 2007 a 2009



Cuadro 1
Sinopsis de todas las separaciones, por motivo de la separación y por tipo de contrato, 2007-2009

Motivo de la separación	Contrato continuo		Contrato de plazo fijo		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
A. Con indemnización por rescisión del nombramiento	713	8	478	6	1 191	14
Rescisión de contrato por acuerdo mutuo	260	3	217	3	477	6
Supresión del puesto	106	1	176	2	282	3
Separación voluntaria ^a	277	3	33	0	310	4
Salud	61	1	34	0	95	1
Bajo rendimiento o falta de conducta	9	0	18	0	27	0

<i>Motivo de la separación</i>	<i>Contrato continuo</i>		<i>Contrato de plazo fijo</i>		<i>Total</i>	
	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
B. Sin indemnización por rescisión del nombramiento	1 657	19	5 743	67	7 400	86
Vencimiento del contrato		0	2 961	34	2 961	34
Renuncia	337	4	1 960	23	2 297	27
Jubilación	1 274	15	727	8	2 001	23
Muerte	37	0	76	1	113	1
Destitución sumaria	8	0	15	0	23	0
Abandono del puesto	1	0	4	0	5	0
Total	2 370	28	6 221	72	8 591	100

Nota: cifras redondeadas.

^a Esta categoría abarca al personal que participó en programas de separación del servicio ofrecidos por diversas organizaciones como el ACNUR, el PMA y la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, y que debe diferenciarse del incluido en la categoría de renunciadas.

Cuadro 2
Casos de pago de indemnización por rescisión del nombramiento, por años de servicio cumplidos y por periodos que faltan para la expiración del contrato: totales de un periodo de tres años (2007-2009) en los que se informó sobre el período que faltaba para la expiración del contrato

Contrato continuo

	Número de meses no vencidos																								Total				
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			24	24+	
4																										2	2		
5			1																								7	8	
6			1	2																							10	13	
7				2																	1						11	14	
8		1	1	1																							18	21	
9				1									1														17	19	
10				2										1													18	20	
11		1	1	2										1													16	21	
12				2																							15	19	
13												2	1							1		1		1			17	23	
14		1										1			1				1		1	1				26	32		
15				1																1		1				25	28	Indemnización máxima	
16				2	1														1	1						17	22		
17				3			1					1		1	1					1						16	24		
18				2	1			1					1												2	9	16		
19		1					1		1						1							1				11	16		
20								1		1	1															12	15		
20+		4	1	17	1	2	2	3	1	3	2	6	5	4	9	2	6	5	5	9	3	3	9	8	6	170	286		
Total	0	8	5	37	3	2	4	5	2	4	3	10	7	7	12	2	6	6	9	11	5	6	10	10	8	417	599		

Años de servicio cumplidos

Contrato de plazo fijo

	Número de meses no vencidos																								Total			
	Indemnización mínima (6 semanas de sueldo)											Indemnización máxima por rescisión de contrato (para cuando queda parte del período de servicio)																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+		
0		6	1		2				1	2	2		1	1													16	
1	1	6			1	2	5	2	3	1		1				1											23	
2	2	5			2			1		1			3														14	
3	3	13	1			1	1	1			1		1														22	
4	1	6	1	2	1			1			1					1										2	16	Parte que queda del período de servicio
5	2	4	1	2			1	2			1		2			1											16	
6	1	1	1	2	2	2		1					5			2											17	Servicio cumplido
7	2			1	2			1		1			3			1	1	1				1					14	
8						1						1				1											3	
9	2		1	2										1													7	
10	1	1		3			1								1								1				8	
11		2		1																	1						5	
12		1											1		1												3	
13				1				1								1											3	
14	1									1	1	1		1													5	
15		1					2	1							1				1	1							8	Indemnización máxima
16								1	1				1							1							4	
17			1						1							1											3	
18						2						1			1												4	
19			1		1																						2	
20						1																					1	
20+		2	4	5			3		1	3	3		3	1	2	1	2	1	2	1		3	2		1		40	
Total	16	48	12	19	11	9	13	12	7	9	9	4	20	4	6	4	9	3	3	3	0	5	2	0	1	5	234	

Anexo V

Marco revisado de la Comisión de Administración Pública Internacional para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

Preámbulo

En el presente marco se distingue entre las funciones de naturaleza regular y continua y las que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas necesitan por un breve plazo para satisfacer necesidades concretas. La ejecución del marco se realiza de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de cada organización en que se establecen las condiciones de servicio. También se aplica con arreglo a las políticas de la organización que rigen la distribución geográfica, cuando proceda, y el equilibrio de género. El paso de un tipo de contrato a otro no es automático y se rige por procedimientos de selección transparentes y públicos. Los funcionarios sujetos a estos arreglos contractuales deben observar las normas más estrictas de conducta, según se establece en las Normas de conducta en la administración pública internacional.

A. Nombramientos continuos: ámbito

1. Los nombramientos contractuales continuos están concebidos para que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas puedan mantener la continuidad de sus programas. Este arreglo se considera un instrumento para facilitar la gestión estratégica de los recursos humanos con miras a la consecución de sus objetivos generales. Esta categoría abarca los arreglos contractuales vigentes que tienen diversos nombres en las organizaciones, como contratos permanentes, de duración indefinida, continuos, sin límite de tiempo, de carrera, de largo plazo, indeterminados y de servicio. La inclusión en esta categoría está sujeta a las necesidades permanentes de las organizaciones y abarca el personal que cumple funciones básicas para el mandato de cada organización del régimen común de las Naciones Unidas.

Duración

2. El nombramiento continuo es de duración indefinida. En el estatuto y reglamento del personal se podrá establecer la realización de exámenes periódicos para la continuación. La continuidad se basa en criterios como el interés de la organización, el cumplimiento cabal de las expectativas de actuación profesional y el respeto de las normas de conducta.

Período de prueba

3. Los funcionarios de esta categoría deberán pasar por un período de prueba de uno a dos años de duración. También se considerará que los funcionarios que hubieran cumplido plenamente las expectativas de actuación profesional por un plazo no inferior a un año en virtud de un contrato de plazo fijo habrán satisfecho la exigencia de la prueba para un contrato continuo.

Remuneración

4. El funcionario será remunerado de conformidad con las disposiciones pertinentes del estatuto y reglamento del personal de la organización, en armonía con las condiciones de servicios del régimen común.

Fondo de pensiones

5. El funcionario cotizará a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, o a cualquier otro plan de pensiones, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización y las normas pertinentes del fondo o plan.

Seguridad social

6. El funcionario estará cubierto por el plan concertado con el asegurador médico designado por la organización, o por cualquier otro plan de seguro médico, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Aplicabilidad del estatuto y reglamento del personal

7. El funcionario estará sujeto al estatuto y reglamento del personal de la organización.

Normas de conducta

8. El funcionario observará las normas de conducta más estrictas enunciadas en las Normas de conducta de la administración pública internacional, que establecen los valores básicos de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Requisitos de movilidad

9. El funcionario podrá estar sujeto a traslado, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización, a cualquier otra función u oficina, incluida la reasignación geográfica a otro lugar de destino por orden de la organización, si las operaciones lo requieren.

Consecución de un nombramiento continuo

10. El nombramiento con un contrato continuo se consigue mediante procedimientos de selección públicos y transparentes, con arreglo al estatuto y reglamento del personal de la organización.

Procedimiento de separación

11. Serán aplicables a esta categoría los procedimientos estándar de separación de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización. El jefe ejecutivo de la organización podrá rescindir el contrato de cualquier funcionario por los motivos que se enuncien en el estatuto y reglamento del personal de la organización.

B. Nombramientos de plazo fijo: ámbito

12. Los nombramientos de plazo fijo abarcan los contratos por un período de tiempo determinado para cumplir funciones que forman parte de las actividades ordinarias y permanentes de la organización. Con sujeción a las necesidades de la organización y a las disposiciones de su estatuto y reglamento del personal, la inclusión en esta categoría podrá hacerse extensiva al personal que desempeñe funciones de mediano plazo que puedan prolongarse durante varios años.

Duración

13. El nombramiento de plazo fijo será de una duración mínima de un año y máxima de cinco años. El contrato podrá rescindirse o renovarse con fundamento en criterios como el interés de la organización, el cumplimiento pleno de las expectativas de actuación profesional y el respeto de las normas de conducta. En circunstancias especiales y con arreglo al estatuto y reglamento del personal, la duración mínima de este tipo de contrato podrá ser menor.

Período de prueba

14. El período de prueba podrá oscilar entre seis meses y dos años.

Remuneración

15. El funcionario será remunerado de conformidad con las disposiciones pertinentes del estatuto y reglamento del personal de la organización, en armonía con las condiciones de servicio del régimen común.

Fondo de pensiones

16. El funcionario cotizará a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, o a cualquier otro plan de pensiones, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización y las normas pertinentes del fondo o plan.

Seguridad social

17. El funcionario estará cubierto por el plan concertado con el asegurador médico designado por la organización, o por cualquier otro plan de seguro médico, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Aplicabilidad del reglamento del personal

18. El funcionario estará sujeto al estatuto y reglamento del personal de la organización.

Normas de conducta

19. El funcionario observará las normas de conducta más estrictas enunciadas en las Normas de conducta de la administración pública internacional, que establecen los valores básicos de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Requisitos de movilidad

20. El funcionario podrá estar sujeto a traslado, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización, a cualquier otra función u oficina, incluida la reasignación geográfica a otro lugar de destino por orden de la organización, si las operaciones lo requieren.

Consecución de un nombramiento de plazo fijo

21. El nombramiento en la categoría de contratos de plazo fijo se consigue mediante procedimientos de selección públicos y transparentes, con arreglo al estatuto y reglamento del personal de la organización.

Procedimientos de separación

22. La separación del servicio se producirá normalmente cuando venza el plazo establecido en el contrato, de conformidad con los procedimientos estándar establecidos en el estatuto y reglamento del personal de la organización. El jefe ejecutivo de la organización podrá rescindir el contrato de cualquier funcionario por los motivos que se enuncien en el estatuto y reglamento del personal de la organización.

C. Nombramientos temporales: ámbito

23. El nombramiento de corto plazo tiene por objeto dar cabida a necesidades precisas de menos de un año de la organización. Este tipo de arreglo abarca los nombramientos vigentes, como los de corto plazo, temporales, limitados, de corta duración y plazo fijo, de corto plazo mensuales, de corto plazo diarios, de corto plazo especiales y otros tipos de nombramiento de corto plazo. Se excluyen de esta categoría las consultorías, los acuerdos de servicios y los demás arreglos contractuales que no se ejecuten como contratos de personal.

Duración

24. La duración de los nombramientos temporales será inferior a un año. Toda renovación deberá adecuarse a lo establecido en el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Período de prueba

25. No se aplica.

Remuneración

26. El funcionario será remunerado de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización, en armonía con las condiciones de servicio del régimen común.

Fondo de pensiones

27. En función del tipo y la duración del nombramiento, el funcionario podrá cotizar a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, o a

cualquier otro plan de pensiones, de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización y las normas pertinentes del fondo o plan.

Seguridad social

28. El funcionario estará cubierto de conformidad con el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Aplicabilidad del estatuto y reglamento del personal

29. El funcionario estará sujeto al estatuto y reglamento del personal de la organización.

Normas de conducta

30. El funcionario observará las normas de conducta más estrictas enunciadas en las Normas de conducta de la administración pública internacional, que establecen los valores básicos de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Requisitos de movilidad

31. No se aplican.

Consecución de otro tipo de contrato

32. La progresión a cualquier otro arreglo contractual estará estrictamente sujeta a la aplicación de procedimientos de selección públicos y transparentes, conforme a lo establecido en el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Procedimientos de separación

33. Los procedimientos estándar de separación podrán aplicarse en caso de vencimiento normal del contrato. El jefe ejecutivo de la organización podrá rescindir en cualquier momento el nombramiento de un funcionario por los motivos que se enuncien en el estatuto y reglamento del personal de la organización.

Anexo VI

**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 2011**

(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	204 391														
Neto D	145 854														
Neto S	131 261														
SsG Bruto	185 809														
Neto D	133 776														
Neto S	121 140														
D-2 Bruto	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
Neto D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
Neto S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1 Bruto	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
Neto D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
Neto S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5 Bruto	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
Neto D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
Neto S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4 Bruto	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
Neto D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
Neto S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3 Bruto	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
Neto D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
Neto S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2 Bruto	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
Neto D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
Neto S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1 Bruto	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
Neto D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
Neto S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

Anexo VII

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2010)

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	68 276	52 116	131,0	116,2	0,4
P-2	88 625	66,681	132,9	117,9	7,3
P-3	109 613	85 707	127,9	113,5	22,9
P-4	131 303	103 842	126,4	112,2	32,7
P-5	153 368	120 249	127,5	113,1	25,6
D-1	176 542	138 661	127,3	112,9	8,4
D-2	189 831	145 827	130,2	115,5	2,8
Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y en Washington, D.C.					127,7
Relación del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C.					112,7
Relación media ponderada, ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida					113,3

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, con un multiplicador de 63,5, según la escala de sueldos en vigor del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2009 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 2009.

Anexo VIII

Extracto del Anexo I del Manual de las Naciones Unidas de Seguridad sobre el Terreno

Disposiciones por las que se rige la aplicación del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad

Los apartados b) y c) se refieren a servicios prestados en lugares de destino no aptos para familias

B. Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad

I.10 Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad para lugares de destino o zonas no aptas para familias

Se pagará un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación respecto de los familiares de los funcionarios con derecho a ello a los que se refiere el párrafo I.10, una vez terminado el período de seis meses indicado en [un párrafo anterior del Manual de Seguridad sobre el Terreno]^a:

a) Cuando se haya autorizado el retorno del funcionario evacuado, pero el Departamento de Seguridad haya declarado el lugar de destino no apto para familias;

b) Cuando un nuevo funcionario con cónyuge o familiares a cargo haya sido asignado a un lugar de destino declarado no apto para familias por el Departamento de Seguridad. En este caso, se pagará el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad desde el primer día de servicio;

c) Cuando el funcionario haya sido trasladado a otro lugar de destino designado por el Departamento de Seguridad como no apto para familias y donde, por consiguiente, no se autorice el viaje de los familiares;

d) Cuando tanto el funcionario como sus familiares a cargo hayan permanecido evacuados durante más de seis meses y no se haya efectuado ningún otro arreglo para asignar al funcionario.

^a Se pagará un subsidio mensual en caso de evacuación por razones de seguridad cuando se haya procedido a la evacuación de los familiares del funcionario. Transcurridos seis meses, ese subsidio se sustituye por un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.

Anexo IX

A. Tasa de vacantes, por organización

PNUD

<i>País o zona</i>	<i>Número de puestos</i>	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>
Afganistán	182	22
Burundi	42	5
Chad	3	0
Côte d'Ivoire	12	1
Etiopía	27	3
Guinea	8	1
Haití	19	2
Iraq	11	1
Kazajstán	16	2
Kenya	123	15
Liberia	29	3
Pakistán	3	0
República Centroafricana	22	3
República Democrática del Congo	74	9
Somalia	58	7
Sri Lanka	6	1
Sudán	133	16
Timor-Leste	54	6
Uganda	12	1
Palestina	6	1

ACNUR

<i>Escala de condiciones de vida difíciles</i>	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>
A	9,5
B	8,9
C	9,8
D	8,9
E	10,4
H (sede)	5,5
Total	8,4

UNFPA

	<i>Número de puestos</i>	<i>Tasa de vacantes (porcentaje)</i>
Todos los lugares de destino no aptos para familias	78	16,6

UNOPS

La tasa de vacantes en los lugares de destino no aptos para familias es actualmente del 13%.

Naciones Unidas

B. Tendencia de las tasas de vacantes por misión, a 31 de diciembre de 2007, 2008 y 2009 (personal de contratación internacional)

(Porcentaje)

<i>Misión</i>	<i>31 de diciembre de 2007</i>	<i>31 de diciembre de 2008</i>	<i>31 de diciembre de 2009</i>
Misiones no aptas para familias			
AMISOM, Addis Abeba	33,0	51,5	35,7
BINUB, Burundi	14,0	13,3	14,6
BONUCA, República Centroafricana	11,0	10,3	25,0
Centro Regional de las Naciones Unidas para la Diplomacia Preventiva en Asia Central, Turkmenistán	—	28,6	12,5
CIINU, Beirut	30,0	30,1	—
MINUEE, Eritrea	17,0	—	—
MINURCAT, Chad	81,0	36,4	27,4
MINURSO, Sáhara Occidental	17,0	9,3	10,2
MINUSTAH, Haití	8,0	9,1	12,3
MONUC, República Democrática del Congo	18,0	24,6	18,5
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para la Región de los Grandes Lagos	—	—	45,5
Oficina del Enviado Especial del Secretario General para las zonas afectadas por el Ejército de Resistencia del Señor, Kampala	—	54,5	—
ONUCI, Cote d'Ivoire	16,0	13,7	14,6
UNAMA, Afganistán	20,0	12,9	20,0
UNAMI, Iraq	37,0	31,8	28,5
UNAMID, Darfur	46,0	47,0	28,2
UNIOSIL, Sierra Leona	15,0	—	—
UNIPSIL, Sierra Leona	—	63,0	29,3
UNMIK, Kosovo	23,0	37,7	0,0
UNMIL, Liberia	11,0	10,9	17,2
UNMIN, Nepal	18,0	21,3	0,0
UNMIS, Sudán	24,0	25,4	26,7
UNMIT, Timor-Leste	27,0	18,2	20,8
UNOGBIS, Guinea-Bissau	7,0	33,3	47,4
UNOMIG, Georgia	15,0	6,1	—
UNPOS, Nairobi	22,0	18,2	34,4
UNSOA, Nairobi	—	—	61,9
Subtotal	23,0	26,6	22,1

<i>Misión</i>	<i>31 de diciembre de 2007</i>	<i>31 de diciembre de 2008</i>	<i>31 de diciembre de 2009</i>
Lugares de destino aptos para familias			
Asesor Especial del Secretario General sobre Chipre	–	–	18,8
BLNU, Brindisi (Italia)	15,0	10,3	20,5
Comisión Mixta del Camerún y Nigeria	32,0	12,5	31,3
Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el Líbano, Beirut	30,0	34,6	13,0
FNUOS, República Árabe Siria	9,0	15,5	18,4
FPNUL, Naqoura (Líbano)	17,0	16,5	21,7
OCENU, Ramallah	14,0	14,3	22,9
ONUVT, Jerusalén	16,0	19,2	21,7
UNFICYP, Chipre	10,0	0,0	4,9
UNMOGIP, Pakistán	4,0	11,5	11,5
UNOWA, Dakar	58,0	23,1	23,5
Subtotal	16,0	15,8	20,2
Total	22,0	25,7	21,9

Abreviaturas: AMISOM, Misión de la Unión Africana en Somalia; BINUB, Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Burundi; BLNU, Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi (Italia); BONUCA, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en la República Centroafricana; CIINU, Comisión Internacional Independiente de Investigación de las Naciones Unidas; FNUOS, Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación; FPNUL, Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano; MINUEE, Misión de las Naciones Unidas en Etiopía y Eritrea; MINURCAT, Misión de las Naciones Unidas en la República Centroafricana y el Chad; MINURSO, Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sáhara Occidental; MINUSTAH, Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití; MONUC, Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo; OCENU, Oficina del Coordinador Especial de las Naciones Unidas para el proceso de paz del Oriente Medio; ONUCI, Operación de las Naciones Unidas en Côte d'Ivoire; ONUVT, Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua; UNAMA, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en el Afganistán; UNAMI, Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq; UNAMID, Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur; UNFICYP, Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre; UNIOSIL, Oficina Integrada de las Naciones Unidas en Sierra Leona; UNIPSIL, Oficina Integrada de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz en Sierra Leona; UNMIK, Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo; UNMIL, Misión de las Naciones Unidas en Liberia; UNMIN, Misión de las Naciones Unidas en Nepal; UNMIS, Misión de las Naciones Unidas en el Sudán; UNMIT, Misión Integrada de las Naciones Unidas en Timor-Leste; UNMOGIP, Grupo de Observadores Militares de las Naciones Unidas en la India y el Pakistán; UNOGBIS, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz en Guinea-Bissau; UNOMIG, Misión de Observadores de las Naciones Unidas en Georgia; UNOWA, Oficina de las Naciones Unidas para África Occidental; UNPOS, Oficina Política de las Naciones Unidas para Somalia; UNSOA, Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Misión de la Unión Africana en Somalia.

Anexo X**Prestaciones por condiciones de vida difíciles****A. Prestaciones por condiciones de vida difíciles en vigor**

(En dólares EE.UU., por mes)

Grupo 1 (P-1, P-2, P-3)

<i>Escala de condiciones de vida difíciles</i>	<i>Con familiares a cargo</i>	<i>Sin familiares a cargo</i>
H	–	–
A	–	–
B	473	354
C	851	638
D	1 134	851
E	1 418	1 063

Grupo 2 (P-4, P-5)

<i>Escala de condiciones de vida difíciles</i>	<i>Con familiares a cargo</i>	<i>Sin familiares a cargo</i>
H	–	–
A	–	–
B	567	425
C	1 039	780
D	1 323	993
E	1 701	1 276

Grupo 3 (D-1, D-2)

<i>Escala de condiciones de vida difíciles</i>	<i>Con familiares a cargo</i>	<i>Sin familiares a cargo</i>
H	–	–
A	–	–
B	662	496
C	1 228	922
D	1 512	1 134
E	1 890	1 418

B. Prestaciones por condiciones de vida difíciles propuestas para lugares de destino no aptos para familias

(En dólares EE.UU., por mes)

	<i>Grupo 1 (P-1, P-2, P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4, P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1, D-2)</i>
Con familiares a cargo	1 418	1 701	1 890
Sin familiares a cargo	532	638	709

Anexo XI

Marco común en materia de descanso y recuperación

1. Con efecto a partir del 1 de julio de 2011, el plan armonizado en materia de descanso y recuperación del régimen común comprenderá cuatro elementos:

- a) Tiempo libre no imputable a las vacaciones anuales;
- b) Tiempo de viaje;
- c) Una contribución para el alojamiento en el lugar de descanso y recuperación designado;
- d) Viaje pagado del lugar de servicio al lugar de descanso y recuperación designado.

2. En lo que respecta al tiempo libre, la norma habitual son cinco días laborables consecutivos. Por motivos históricos, el período de tiempo libre para el personal de la Secretaría variaba ligeramente. La norma unificada seguirá siendo de cinco días laborables consecutivos y todas las organizaciones ajustarán sus planes adecuadamente.

3. En cuanto al tiempo de viaje, la duración exacta apropiada depende de las características específicas de cada lugar. El tiempo de viaje se define como el tiempo efectivo que se tarda en viajar del lugar de servicio al lugar de descanso y recuperación designado, por el medio más rápido y la ruta más directa. Dado que en la mayoría de los casos las licencias de descanso y recuperación son obligatorias, la organización ayudará a los funcionarios a afrontar los gastos adicionales correspondientes al alojamiento temporal en el lugar designado. Se considera que la parte de las dietas correspondiente al alojamiento es lo que mejor refleja los gastos adicionales en que incurre el funcionario. El cálculo del promedio de los componentes de alojamiento de las dietas aplicables a los lugares designados actualmente como de descanso y recuperación arroja un importe de 677,57 dólares por cinco días. Esta cifra se redondea a una suma fija de 750 dólares para incluir los pequeños gastos de salida y llegada. Esta cifra es pagadera únicamente si el funcionario viaja por motivo de descanso y recuperación. Consistirá en una suma fija que se pagará independientemente del lugar de destino, el lugar de descanso y recuperación designado o la categoría del funcionario.

4. En lo que respecta al pago de los gastos de viaje, la organización recurrirá al medio más económico y la ruta más directa entre el lugar de servicio y el lugar de descanso y recuperación designado. La organización puede o bien comprar el billete o bien proporcionar al funcionario una suma fija equivalente al precio de un billete para que se organice él mismo su viaje. En este último caso, el funcionario tendrá que presentar el comprobante de que efectivamente realizó el viaje. Si hay transporte de las Naciones Unidas disponible, se proporcionará gratuitamente y no se pagarán gastos de viaje al funcionario.

Anexo XII

A. Propuestas presentadas a la Comisión

1. Como continuación a la labor del grupo de trabajo técnico, en abril de 2010 se celebró una reunión con los Directores de Gestión de los Recursos Humanos del régimen común durante la cual se detallaron las opciones establecidas. Más tarde, la secretaria de la CAPI añadió una quinta opción. Todas ellas utilizaban la hipótesis de que, a fin de aplicar un enfoque coordinado, se armonizaría la designación de los lugares de destino, el personal se asignaría al lugar de servicio y todos los subsidios y prestaciones se calcularían sobre la base de ese lugar.

Las cinco opciones

2. *Opción 1.* En esta opción se considera que los gastos efectivos promedio (denominados “gastos en la zona”) declarados por los funcionarios son los incurridos en todos los lugares que no han sido designados no aptos para familias (es decir, en los lugares donde presumiblemente el personal mantiene su hogar). De este importe se deduce el componente relacionado con la vivienda (alquiler y agua, electricidad, etc.) para calcular los gastos de sustento efectivos en la base principal. El importe de los gastos en la zona menos el componente relacionado con la vivienda es de 2.149 dólares. A fin de responder a la necesidad de mantener dos viviendas, una en la base principal y otra en el lugar de servicio, ese importe se divide entre dos. La cifra resultante, de 1.075 dólares, representa los gastos en la zona, menos los relacionados con la vivienda, tanto en el hogar como en el lugar de servicio. Para tener en cuenta el gasto del alquiler de vivienda en ambos lugares, se suma la media de los umbrales del alquiler en lugares de destino aptos para familias y los no aptos para familias, es decir, 2.110 dólares. Así se llega a un total de 3.185 dólares, que se redondea a 3.200 dólares mensuales. Se sugiere que los funcionarios sin familiares a cargo reciban el 75% de ese importe, es decir, 2.400 dólares mensuales.

3. En la hipótesis de que el tipo de vivienda que se mantiene está en relación con los ingresos, se elaboraron dos variantes de este elemento de mantenimiento del hogar:

a) El elemento de mantenimiento del hogar 1 (HOME 1) se calcula aplicando el importe de 3.200 dólares para los funcionarios que están en el punto medio de la escala de sueldos (es decir, P-4) y las diferencias entre categorías en vigor para la escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico. Los costos adicionales^a para la Secretaría de las Naciones Unidas derivados del elemento de mantenimiento del hogar 1 ascienden a aproximadamente 128,95 millones de dólares anuales, es decir, unos 16,85 millones de dólares menos que en la propuesta original del Secretario General a la Comisión en su 70º período de sesiones. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 1 (HOME 1) para el régimen común se calcula en aproximadamente 132,9 millones de dólares.

b) El elemento de mantenimiento del hogar 2 (HOME 2) se calcula aplicando una diferencia de sueldo que ya está establecida en el régimen común de

^a Todas las estimaciones de costos se calculan según la composición real del personal en los lugares de destino no aptos para familias a 1 de marzo de 2010.

prestaciones y derechos, es decir, los planes de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Siguiendo este criterio, los funcionarios de las categorías P-4/P-5 reciben la suma calculada (en este caso, 3.200 dólares), en tanto que los funcionarios de categorías superiores reciben un 13% más y los de categorías inferiores, un 13% menos. Los costos adicionales del elemento de mantenimiento del hogar 2 para las Naciones Unidas ascienden a aproximadamente 154,2 millones de dólares anuales, es decir, unos 8,4 millones más que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 2 (HOME 2) para el régimen común se calcula en aproximadamente 157,85 millones de dólares.

4. *Opción 2.* En esta opción se tienen en cuenta los gastos efectivos promedio declarados por los funcionarios incurridos en todos los lugares, tanto los aptos como los no aptos para familias. Aunque los funcionarios con familiares a cargo ya obtienen una compensación por las personas a su cargo, no tienen subsidios por residir en una vivienda distinta, situación a la que se ven obligados cuando se les asigna a un lugar de destino no apto para familias y que inevitablemente origina gastos adicionales. Tras excluir todos los lugares de destino de las regiones de Europa/Unión Europea y América del Norte, con la explicación de que pocos funcionarios asignados a esas regiones mantienen su hogar en lugares no aptos para familias porque en general pueden establecer su base principal en el lugar de destino, y utilizando el promedio de las tasas para funcionarios con y sin familiares a cargo, se llega a un importe mensual de 3.200 dólares. Dado que este importe es idéntico al calculado en la opción 1, las consecuencias financieras son exactamente las mismas que para esa opción. Así las variantes 1 y 2 del elemento de mantenimiento del hogar (HOME 1 y HOME 2) son igualmente aplicables a la opción 2.

5. *Opción 3.* Aunque en el enfoque armonizado propuesto se emplea la hipótesis de que, en adelante, todos los funcionarios serán asignados al lugar donde desempeñan sus funciones oficiales, y no al lugar de asignación administrativa, varias organizaciones que usan actualmente el régimen de operaciones especiales deseaban conservar la posibilidad de instalar a las familias en lugares cercanos. En esta situación, esas organizaciones podrían continuar la práctica de instalar a las familias en centros regionales con servicios adecuados, en cuyo caso, no obstante, no se abonaría el importe global calculado de 3.200 dólares mensuales, sino un importe fijo regional basado en patrones de gastos regionales, pagadero a todos los funcionarios. La opción 3 se presenta como elemento de mantenimiento del hogar 3 (HOME 3) y los costos adicionales para las Naciones Unidas se calculan en 152,4 millones de dólares anuales, es decir, 6,6 millones de dólares más que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 3 (HOME 3) para el régimen común se calcula en aproximadamente 153,5 millones de dólares.

6. *Opción 4.* Se propone además que los funcionarios de organizaciones que no utilicen el criterio regional, o aquellos que deseen instalar a sus familias en lugares distintos de los centros regionales, reciban una suma fija global de 3.200 dólares. La opción 4 se presenta como elemento de mantenimiento del hogar 3.3 (HOME 3.3) y los costos adicionales para las Naciones Unidas se calculan en aproximadamente 175,9 millones de dólares anuales, es decir unos 30,1 millones de dólares más que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de

mantenimiento del hogar 3.3 (HOME 3.3) para el régimen común se calcula en aproximadamente 183,1 millones de dólares.

7. *Opción 5.* Esta opción requiere cálculos distintos para los funcionarios sin familiares a cargo y los funcionarios con familiares a cargo.

a) En el caso de los funcionarios sin familiares a cargo, el cálculo se basa en la media de los umbrales del alquiler para todos los lugares de destino aptos para familias, a fin de obtener un costo estimado de mantenimiento de otra residencia en la base principal. El importe resultante es de 1.800 dólares mensuales.

b) En el caso de los funcionarios con familiares a cargo, se toma como punto de partida la media de los gastos de sustento declarados (“en la zona”), incluidos los de vivienda, en los lugares de destino aptos para familias. Puesto que estos funcionarios ya perciben una remuneración por tener familiares a cargo, y a fin de evitar el cálculo por partida doble, a esa cantidad se resta la diferencia salarial entre los funcionarios con y sin familiares a cargo, con lo cual se alcanza una cifra final de 2.400 dólares mensuales.

8. En esta opción 5 se han establecido tres variantes:

a) El elemento de mantenimiento del hogar 4 (HOME 4), basado en la hipótesis de que todos los funcionarios perciben una suma fija global de 1.800 dólares o de 2.400 dólares, según si tienen o no dependientes a cargo. Los costos adicionales de esta variante para las Naciones Unidas se calculan en aproximadamente 122,8 millones de dólares anuales, es decir unos 23 millones de dólares menos que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 4 (HOME 4) para el régimen común se calcula en aproximadamente 116,1 millones de dólares.

b) El elemento de mantenimiento del hogar 5 (HOME 5), en el que se aplicarían las diferencias entre categorías existentes. Los costos adicionales de esta variante para las Naciones Unidas se calculan en aproximadamente 87,6 millones de dólares anuales, es decir unos 58,2 millones de dólares menos que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 5 (HOME 5) para el régimen común se calcula en aproximadamente 78,5 millones de dólares.

c) El elemento de mantenimiento del hogar 6 (HOME 6), en el que se aplicarían las diferencias de sueldo existentes según los planes de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (es decir, el 13% más para las categorías superiores a P-5 y el 13% menos para las categorías inferiores a P-4). Los costos adicionales de esta variante para las Naciones Unidas se calculan en aproximadamente 106,5 millones de dólares anuales, es decir 39,3 millones de dólares menos que en la propuesta original del Secretario General. El costo total del elemento de mantenimiento del hogar 6 (HOME 6) para el régimen común se calcula en aproximadamente 97,1 millones de dólares.

B. Costos adicionales estimados de las opciones de armonización, por organización^a

(En dólares EE.UU., por año)

Organización	Número de funcionarios	Costo adicional con suma fija de 2.500 dólares (subsido mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad modificado)	Opciones 1 y 2		Opción 3	Opción 4		Opción 5	
			HOME 1 (diferencias entre categorías)	HOME 2 (diferencias por movilidad y condiciones de vida difíciles)	HOME 3 (regional)	HOME 3.3 (global)	HOME 4 (suma fija global)	HOME 5 (diferencias entre categorías)	HOME 6 (diferencias por movilidad y condiciones de vida difíciles)
ACNUR	439	(807 247)	193 780	309 761	(146 923)	1 469 153	(2 392 447)	(3 348 977)	(3 261 991)
Naciones Unidas	6 078	145 810 968	128 956 687	154 202 040	152 376 924	175 899 768	122 792 568	87 585 257	106 519 272
OIT	14	(61 176)	46 899	9 288	(42 348)	18 024	(106 776)	(85 120)	(113 328)
OMS	46	(116 573)	334 815	187 651	13 723	202 627	(222 173)	(123 032)	(233 405)
PMA	300	(213 808)	312 615	567 920	303 404	1 490 192	(1 185 808)	(2 068 991)	(1 877 512)
PNUD	247	52 625	1 515 653	1 038 881	343 541	1 292 225	(870 175)	(702 604)	(1 060 183)
UNESCO	11	82 322	108 252	97 154	74 750	117 122	25 922	19 270	10 946
UNFPA	53	(129 766)	333 355	232 010	24 218	248 234	(243 766)	(179 925)	(255 934)
UNICEF	359	(72 456)	679 116	731 400	219 480	1 608 744	(1 504 056)	(2 201 277)	(2 162 064)
UNOPS	109	86 848	490 612	474 640	359 476	781 648	(209 552)	(427 829)	(439 808)
Total	7 656	144 631 737	132 971 784	157 850 745	153 526 245	183 127 737	116 083 737	78 466 772	97 125 993

Nota: Las cifras entre paréntesis indican economía.

^a Las estimaciones de costos adicionales se basan en los datos de dotación de personal a 1 de marzo de 2010, tras compensar los costos en concepto de prestación de subsistencia para operaciones especiales, subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad y subsidio personal de transición, según corresponda.

Anexo XIII

A. Plan de aplicación

<i>Organizaciones que usan actualmente el régimen de operaciones especiales o el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad</i>				
<i>Tiempo transcurrido tras la fecha de aplicación de una decisión por la Asamblea General</i>	<i>Funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios asignados actualmente (y reasignados durante el primer año tras la fecha de aplicación) para prestar servicios en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios reasignados para prestar servicios en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios nuevos</i>
Inmediatamente después de la fecha de aplicación (se recomienda que sea seis meses después de una decisión de la Asamblea General)		Régimen de operaciones especiales: continúan recibiendo la misma prestación de subsistencia para operaciones especiales en el lugar de asignación administrativa ^a . Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad: continúan recibiendo el mismo importe por este concepto.	Régimen de operaciones especiales: continúan recibiendo la misma prestación de subsistencia para operaciones especiales en el lugar de asignación administrativa. Subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad: continúan recibiendo el mismo importe por este concepto.	
Primer año				
Segundo año	Reciben un elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en el lugar de servicio	Reciben las “tasas unificadas de prestación de subsistencia para operaciones especiales” publicadas por la CAPI y las tasas aplicables del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad durante todo su período de asignación.	Reciben las “tasas unificadas de prestación de subsistencia para operaciones especiales” publicadas por la CAPI y las tasas aplicables del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.	Todos los funcionarios son asignados al lugar de servicio y reciben un elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en ese lugar.
Tercer año			Reciben las “tasas unificadas de prestación de subsistencia para operaciones especiales” publicadas por la CAPI y las tasas aplicables del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, con una reducción del 25% de la diferencia ^b .	

Organizaciones que usan actualmente el régimen de operaciones especiales o el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad

<i>Tiempo transcurrido tras la fecha de aplicación de una decisión por la Asamblea General</i>	<i>Funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios asignados actualmente (y reasignados durante el primer año tras la fecha de aplicación) para prestar servicios en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios reasignados para prestar servicios en lugares de destino no aptos para familias</i>	<i>Funcionarios nuevos</i>
Cuarto año			Reciben las “tasas unificadas de prestación de subsistencia para operaciones especiales” publicadas por la CAPI y las tasas aplicables del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, con una reducción del 50% de la diferencia ^c .	
Quinto año			Reciben las “tasas unificadas de prestación de subsistencia para operaciones especiales” publicadas por la CAPI y las tasas aplicables del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, con una reducción del 75% de la diferencia ^c .	
Sexto año		Todos los funcionarios son asignados al lugar de servicio y reciben un elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en ese lugar. Terminación del régimen de operaciones especiales y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.	Todos los funcionarios son asignados al lugar de servicio y reciben un elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en ese lugar. Terminación del régimen de operaciones especiales y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.	

^a Si son reasignados menos de seis meses antes del fin del primer año después de la fecha de aplicación, los funcionarios reciben un importe unificado en concepto de prestación de subsistencia para operaciones especiales desde el principio de la reasignación.

^b Usuarios del régimen de operaciones especiales: la diferencia es entre i) la tasa aplicable a la prestación de subsistencia para operaciones especiales más el subsidio normal por condiciones de vida difíciles en el lugar de asignación administrativa y ii) el subsidio normal por condiciones de vida difíciles más el elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en el lugar de servicio.

^c Usuarios del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad: la diferencia es entre i) la tasa aplicable de subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad y ii) el elemento adicional por lugar de destino difícil no apto para familias pagado en el lugar de servicio.

B. Metodología utilizada para la aplicación de importes reducidos, tomando como fecha de aplicación el 1 de julio de 2011

En la fecha de aplicación: 1 de julio de 2011, ningún efecto; las tasas de prestación de subsistencia para operaciones especiales se pagan como en la actualidad.

Primer año: 1 de julio de 2012, la Comisión armoniza la prestación de subsistencia para operaciones especiales para todos los lugares de asignación administrativa. Se emplea como hipótesis un importe de 100 dólares para la prestación de subsistencia para operaciones especiales armonizada combinada y el subsidio por condiciones de vida difíciles en el lugar de asignación administrativa (tasa A).

Segundo año: 1 de julio de 2013, la diferencia entre la tasa A y la tasa B (subsidio por lugar de destino difícil no apto para familias + lugar de destino difícil de desempeño de funciones oficiales) se reduce en un 25%. Es decir, se abona el 75% de la diferencia, lo que resulta en un importe reducido de 75 dólares.

Tercer año: 1 de julio de 2014, la diferencia entre la tasa A y la tasa B se reduce en un 25% más, hasta un total del 50% de la diferencia, lo que resulta en el pago de un importe reducido de 50 dólares.

Cuarto año: 1 de julio de 2015, la diferencia entre la tasa A y la tasa B se reduce en un 25% más, hasta un total del 75% de la diferencia, lo que resulta en el pago de un importe reducido de 25 dólares.

Quinto año: 1 de julio de 2016, la diferencia entre la tasa A y la tasa B se reduce en un 25% más, hasta un total del 100% de la diferencia, lo que resulta en el pago de un importe reducido de 0 dólares.

10-49879 (S) 300910 111010

**Se ruega reciclar** 