



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2011

Asamblea General

Documentos Oficiales

Sexagésimo sexto período de sesiones

Suplemento núm. 30

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

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2011



Naciones Unidas • Nueva York, 2011

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas	v
Glosario de términos técnicos	vi
Carta de envío	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 las demás 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 asuntos examinados	2
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2012-2013	2
II. Presentación de informes y seguimiento	3
A. Medidas adoptadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común respecto de las recomendaciones de la Comisión	3
B. 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	5
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal	6
A. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	6
1. Examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles ..	6
2. Examen de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza	13
3. Prestación por peligrosidad	16
B. Examen de la remuneración pensionable	20
C. Gestión de la actuación profesional	25
D. Metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio	28

IV.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	30
A.	Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire	30
B.	Asuntos de ajustes por lugar de destino	33
	Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 33° período de sesiones	33
C.	Escala de sueldos básicos/mínimos y examen de las tasas de contribución del personal conjuntamente con los sueldos brutos	34
D.	Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	37
E.	Estudio e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas.	39
V.	Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local	44
	Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales	44
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	64
	Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias	64
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2012-2013.	69
II.	Prestación por peligrosidad	71
III.	Sumas pagaderas con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, con efecto al 1 de enero de 2012	73
IV.	Marco de gestión de la actuación profesional	75
V.	Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y contribuciones del personal que se aplicarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos	82
A.	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 2012	82
B.	Contribuciones del personal que se aplicarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos	83
VI.	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 2011)	84
VII.	Situación de la distribución geográfica en organizaciones con límites convenientes	85
VIII.	Marco de descanso y recuperación revisado, vigente a partir del 1 de enero de 2012.	88
IX.	Tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para lugares de destino no aptos para familia	89

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
FAFICS	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
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 “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 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.
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	La gestión de la actuación profesional es un enfoque estratégico e integrado para aumentar la eficacia de las organizaciones mediante el mejoramiento de la actuación profesional de los empleados y para desarrollar la capacidad de los equipos y de los distintos partícipes. Es una técnica de gestión estratégica que apoya los objetivos globales de la organización mediante la vinculación de los objetivos del trabajo de cada persona con la misión global.
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 en los cuales, por decisión del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas basada en razones de seguridad, los familiares a cargo con derecho a acompañar al funcionario no pueden permanecer por un período de seis meses o más.
Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.

Mejores prácticas	Política, estrategia, programa, proceso o práctica innovadora que tiene un efecto positivo demostrado en el rendimiento, es utilizado en la actualidad por lo menos por un empleador importante y es pertinente y aplicable a otros.
Pagos por separación del servicio	Al separarse del servicio, el funcionario puede recibir pagos respecto de lo siguiente: pago por días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación e indemnización por rescisión del nombramiento. El supérstite de un funcionario puede recibir el pago en caso de fallecimiento.
Prestación por peligrosidad	La prestación por peligrosidad es una prestación especial pagadera a los funcionarios tanto de contratación internacional como de contratación local que deben trabajar en lugares en que imperan condiciones muy peligrosas.
Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	Prestación no pensionable cuyo objeto es fomentar la movilidad entre lugares de destino y compensar por los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.
Principio 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 un subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales además del 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.
Subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales	Véase en “Régimen de operaciones especiales”.
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

[23 de agosto de 2011]

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de enviar adjunto el 37° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

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

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

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Gestión de la actuación profesional

90 La Comisión decidió presentar el marco revisado a la Asamblea General para su aprobación y examinar en un período de sesiones futuro la cuestión de los escalones por mérito.

2. Metodología para la determinación del subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio

96 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, con efecto al año académico en curso el 1 de enero de 2012, los requisitos actuales respecto de la edad mínima para el pago del subsidio de educación se enmienden para permitir, con carácter de excepción, el pago del subsidio de educación respecto de hijos menores de la edad mínima de 5 años en el caso de las instituciones de enseñanza que, por ley, exijan que la educación académica se inicie a edad más temprana. La Comisión recomienda también que la Asamblea General invite a las organizaciones del régimen común a modificar los requisitos sobre la edad mínima para el pago del subsidio a fin de que se armonice este requisito.

B. Remuneración del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

120 y 121 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación, con efecto al 1 de enero de 2012 la escala de sueldos básicos/mínimos y la escala revisada de contribuciones de personal utilizada en relación con los sueldos básicos brutos del personal del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores que figuran en el anexo V del presente informe. La Comisión recomienda también que las tasas de contribuciones del personal utilizadas en relación con los sueldos brutos se examinen cada tres años y se modifiquen según corresponda.

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

132 La Comisión informa a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración 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. se estimaba en 114,9 para el año 2011.

3. Examen e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

145 La Comisión decidió informar a la Asamblea General sobre la situación de la distribución geográfica en las organizaciones del régimen común y las medidas adoptadas por las organizaciones y sus órganos rectores a fin de alcanzar el equilibrio geográfico. La Comisión decidió también estudiar las prácticas de contratación a fin de recomendar a las organizaciones medidas que propiciaran más la diversidad y volver a examinar ampliamente la cuestión de la diversidad en el futuro.

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

Marco de descanso y recuperación

238

La Comisión armonizó los ciclos de descanso y recuperación como se refleja en el anexo VIII y recomienda que la Asamblea General apruebe un cambio de cinco días de trabajo consecutivos a cinco días civiles consecutivos, más tiempo de viaje aprobado.

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

Párrafo de referencia

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles – examen de los niveles

45 Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión sobre aumentos de las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no pago de los gastos de mudanza se estiman en 8,9 millones de dólares para 2012, a lo que se suman otros 8,3 millones de dólares correspondientes a los cambios aprobados del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles. Los detalles figuran en el anexo III.

2. Prestación por peligrosidad

56 Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión respecto del pago de una prestación por peligrosidad consisten en economías netas de aproximadamente 19,6 millones de dólares resultantes de la reducción del número de lugares de destino en que se pagaría esa prestación en comparación con el número de lugares de destino que daban derecho a la anterior prestación por condiciones de vida peligrosas.

B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Estudio del costo de la vida en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C.

108 Las consecuencias financieras de las decisiones de la Comisión respecto de la aplicación de los resultados de los estudios entre ciudades de 2010 en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. se estimaban en 7,5 millones de dólares anuales con efecto al 1 de abril de 2011.

2. Escala de los sueldos básicos/mínimos

112 Las consecuencias financieras relacionadas con la recomendación de la Comisión sobre un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos según se refleja en el anexo V se estiman en aproximadamente 65.000 dólares por año en todo el sistema.

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

Establecimiento de tasas unificadas de subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales

244 El efecto de establecer tasas unificadas de subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales en los lugares de destino no aptos para familias incluye una reducción proyectada de los costos de aproximadamente 700.000 dólares por año.

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 2011 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros

Yevgeny V. Afanasiev (Federación de Rusia)*
 Marie-Françoise Bechtel (Francia)***
 Fatih Bouayad-Agha (Argelia)*
 Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*
 Minoru Endo (Japón)**
 Carleen Gardner (Jamaica)***
 Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**
 Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***
 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 2012.

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

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

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 asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2011, el 72º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 22 de marzo al 1 de abril, y el 73º, que tuvo lugar en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París del 18 al 29 de julio.

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

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2012-2013.

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2012-2013 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Medidas adoptadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común respecto de las recomendaciones de la Comisión

7. La Comisión examinó un informe sobre las decisiones y resoluciones de importancia para su labor aprobadas por la Asamblea General y por los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones del régimen común. En el informe se destacaban la presentación del 36° informe anual de la Comisión (A/65/30) por su Presidente a la Quinta Comisión de la Asamblea General y los aspectos pertinentes de las resoluciones de la Asamblea 65/248, relativa a la gestión de los recursos humanos en el régimen común de las Naciones Unidas, y 65/247, relativa a la gestión de los recursos humanos en la Secretaría de las Naciones Unidas. También se señalaban a la atención de la Comisión las decisiones adoptadas por la Junta Ejecutiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Asamblea de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), y la Junta de Desarrollo Industrial de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI).

Deliberaciones de la Comisión

8. Respecto de los asuntos relativos a la armonización y el establecimiento de un marco de descanso y recuperación, el portavoz de la Red de Recursos Humanos comunicó que la Red ya había iniciado las consultas con la secretaría de la Comisión sobre las modalidades para la promulgación de ese marco.

9. Los representantes de las organizaciones en que los períodos de descanso y recuperación eran obligatorios, como el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el UNICEF, sostuvieron que dado que ya no se pagarían dietas, sería difícil insistir en que los funcionarios hicieran uso de esos períodos de descanso. Por ello, en su opinión la aplicación de ese aspecto de la resolución 65/248 de la Asamblea General exigiría que se revisara la política en vigor.

10. El representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) expresó decepción por las decisiones adoptadas por la Asamblea General respecto de la armonización de los lugares de destino no aptos para familias. Dijo que preocupaba a la FICSA que los organismos especializados y los fondos y programas pudieran perder capacidad para realizar eficazmente sus actividades. Al respecto, el representante exhortó a que se procediera sin demora y con urgencia a tratar las cuestiones relativas a los períodos de descanso y recuperación y a examinar el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, habida cuenta de que la aprobación de la resolución 65/248 en la Asamblea había producido la suspensión del pago de dietas con efecto al 1 de julio de 2011. En cuanto a la cuestión de la concesión de contratos continuos, el representante afirmó que era decepcionante que los funcionarios de los tribunales internacionales y los de contratación local que trabajaban en las misiones sobre el terreno quedaran excluidos. Observó que algunas de esas misiones llevaban ya

varios años y se preveía que siguieran en funcionamiento. Por lo tanto, pidió que se volviera a examinar el asunto.

11. La representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) reiteró el desacuerdo de ese Comité con la propuesta presentada por la Comisión a la Asamblea General respecto de la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias. Señaló que se observaba un fortalecimiento de la función de la Comisión basado en las resoluciones que se examinaban y expresó la esperanza de que la Comisión siguiera trabajando en colaboración con el personal. Estaba resuelta a hacer un seguimiento minucioso, en nombre de los miembros del CCISUA, de la aplicación de la resolución 65/248 de la Asamblea y en particular de las consecuencias imprevistas de la suspensión del pago de dietas a los funcionarios que hacían uso de la licencia por descanso y recuperación.

12. El portavoz de la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) observó que no había habido una cuantificación numérica del 15% de puestos extrapresupuestarios de las categorías P-1 y P-2 asignados al programa para jóvenes profesionales. Expresó la opinión de que era prácticamente imposible administrar un número variable de puestos sin la necesaria planificación estratégica de la fuerza de trabajo. Declaró que discrepaba decididamente de la opinión presentada por la administración de las Naciones Unidas de que la actuación profesional era el principal criterio para la concesión de contratos continuos. Estimaba que esa opinión no era sustentada por el sistema de puntos que se esbozaba en la resolución 65/247 de la Asamblea General, que a su juicio demostraba que el proceso estaría dominado por la movilidad.

13. La Comisión expresó inquietud por la falta de detalles sobre las decisiones y/o resoluciones de los órganos legislativos de las organizaciones y por el reducido número de organizaciones que habían presentado informes. La Comisión estimó que para facilitar una presentación de informes más sólida y aportar más contexto, su secretaría debía usar un sistema basado en la web para reunir la información de las organizaciones. Se plantearon preguntas sobre la falta de información respecto de las medidas adoptadas por las organizaciones para aplicar las decisiones de la Comisión. La secretaría aclaró que habitualmente esa información se presentaba a la Comisión en su período de sesiones del verano, en un documento aparte centrado particularmente en ese aspecto. Se sugirió que la secretaría impartiera orientación a las organizaciones sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión.

14. La Comisión tomó nota de la decisión de la Asamblea General de suspender el pago de dietas a los funcionarios que hacían uso de licencia por descanso y recuperación y de la solicitud de que la Comisión regulara el marco de descanso y recuperación y presentara recomendaciones sobre un sistema armonizado de dietas en el régimen común a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones, en 2012.

15. También hubo intercambios de opiniones respecto de la solicitud de la Asamblea de que la Comisión examinara las normas de conducta en el contexto de su programa de trabajo para 2011 e informara al respecto. La Comisión aclaró el enfoque que había de adoptar la secretaría.

Decisiones de la Comisión

16. La Comisión decidió:

a) Pedir a su secretaría que elaborara un cuestionario basado en la web a fin de propiciar una presentación de informes más sólida y un análisis más significativo de las decisiones de los órganos legislativos o rectores de las organizaciones;

b) Pedir a su secretaría que siguiera brindando orientación a las organizaciones para la aplicación de las decisiones de la Comisión;

c) Establecer un grupo de trabajo para que examinara y actualizara las normas de conducta de la Comisión en atención a la solicitud de la Asamblea General.

B. 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

17. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta un informe anual a la Asamblea General que incluye información sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión por las organizaciones del régimen común. Desde 1993 se han presentado a la Asamblea General informes amplios sobre la aplicación de conformidad con la bienalización del programa de trabajo de la Quinta Comisión, según lo establecido en la resolución 47/216 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1992. El informe más reciente de las organizaciones se presentó en 2009.

18. La Comisión tuvo ante sí información relativa a las decisiones y recomendaciones adoptadas en 2009 y 2010 y sobre aspectos pendientes de aplicación o respecto de los cuales se había solicitado información actualizada. El informe abarcó información de 22 organizaciones del régimen común. La Comisión destacó las tasas de respuesta y la situación de la aplicación en las organizaciones. La Comisión estimaba que había margen para mejorar la aplicación efectiva de sus decisiones y recomendaciones. También tomó nota de los demás asuntos relacionados con la aplicación, sobre la base de la información proporcionada.

Decisión de la Comisión

19. La Comisión decidió pedir a su secretaría que elaborara un informe más completo sobre sus recomendaciones relativas a los tres tipos de contratos y la eliminación gradual de los nombramientos de duración limitada en el régimen común.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

A. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

1. Examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

20. El actual plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles fue establecido por la Comisión en 1989. La Asamblea General lo aprobó en su resolución 44/198 como parte de un conjunto de medidas derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores efectuado en 1989. Desde entonces, la Comisión ha examinado varias veces el plan a fin de evaluar su funcionamiento y responder a, entre otras cosas, las inquietudes planteadas por la Asamblea.

21. En 1992 la Comisión examinó el funcionamiento del plan e incluso realizó un análisis de costo-beneficio (véase A/47/30 y Corr.1, párrs. 253 a 283) y más tarde informó de que, en general, el plan funcionaba satisfactoriamente en relación con los objetivos declarados y los costos eran compatibles con los niveles previstos cuando se había introducido. En su resolución 47/216, la Asamblea General tomó nota de las conclusiones de la Comisión y de la intención de esta de realizar un examen complementario, y le pidió que en ese examen incluyera una cuantificación precisa de las economías que se logaran y que informara a la Asamblea en su quincuagésimo primer período de sesiones, en 1996.

22. En 1996 la Asamblea realizó el primer examen a fondo desde la introducción del plan. Se analizó la utilización del plan por las organizaciones, su costo, información sobre la experiencia de las organizaciones y opciones para la modificación del plan. Sobre la base de la información detallada y los extensos datos que se proporcionaron, la Comisión llegó a la conclusión de que el costo total del plan era razonable y señaló que su objetivo no había sido reducir gastos, sino mejorar un conjunto de prestaciones, lo que entrañaba cierto precio (véase A/51/30, párrs. 275 y 276). Además, la Comisión informó de que las organizaciones habían expresado unánimemente su satisfacción con el funcionamiento del plan, que consideraban un instrumento de gestión útil y eficiente que había cumplido sus objetivos.

23. Después del examen de 1996 se realizó otro en 2003, que sirvió de base para la recomendación que formuló la Comisión en 2005 de que se estableciera un nuevo mecanismo de ajuste para desvincular las prestaciones de la escala de sueldos básicos/mínimos y reemplazarlas con sumas fijas (véase A/60/30 y Corr.1, párrs. 64 a 79). Tras la aprobación por la Asamblea General en su resolución 61/239, las sumas fijas entraron en vigor el 1 de enero de 2007.

24. En el examen del plan realizado por la Comisión en 2008, en su 67° período de sesiones, se reajustaron las sumas fijas por un período de tres años que se iniciaría en 2009 y la Comisión examinó problemas relacionados con la aplicación que las organizaciones habían venido experimentando desde la introducción de las sumas fijas (véase A/63/30, párrs. 80 a 94). La Comisión decidió incluir varios factores

concretos que habría de tener en cuenta en su examen de 2010 del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (véase A/63/30, párr. 94), medida que más tarde fue aprobada por la Asamblea General en su resolución 63/251.

25. En 2009, en su 69º período de sesiones, la Comisión aprobó una hoja de ruta para la realización de su labor en dos etapas. La primera, que se finalizaría para 2010, consistiría en un examen del plan y su metodología; la segunda, que se finalizaría para 2011, consistiría en un examen de los procedimientos para la clasificación de los lugares de destino en función de las condiciones de vida, que coincidiría con una revisión de las cuantías que habría de entrar en vigor en 2012. La Comisión decidió también incluir la cuestión de la prestación por peligrosidad en ese examen y considerar los gastos adicionales de internado reembolsables al personal en determinados lugares de destino en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

26. Para realizar el examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Comisión estableció, en su 69º período de sesiones, un grupo de trabajo integrado por representantes de la Comisión, su secretaría, la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, las organizaciones y las federaciones del personal. De conformidad con su mandato, el grupo de trabajo sobre el examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles consideraría, entre otros, los siguientes factores:

- a) Una evaluación general del plan y su funcionamiento para determinar si seguía cumpliendo los objetivos y finalidades para los que se había establecido;
- b) Un examen de la eficacia y el efecto del plan revisado sobre la movilidad;
- c) Los fundamentos para pagar una prestación por movilidad a los funcionarios en los lugares de destino de las categorías “H” y “A”;
- d) Un examen de las relaciones entre las sumas pagaderas a las agrupaciones por categorías a fin de que se incentivara debidamente en particular la movilidad del personal de las categorías más altas;
- e) Un examen de la necesidad de modificar el período máximo de cinco años para el pago de la prestación por movilidad;
- f) Un nuevo examen de los tres factores utilizados para el ajuste y de todo coeficiente de ponderación aplicable a ellos o a los factores que los sustituyeran;
- g) Un examen del asunto de las prestaciones adicionales relacionadas con el subsidio de educación (gastos de internado y viajes adicionales en relación con el subsidio de educación) pagaderas a los funcionarios en lugares de destino designados;
- h) Un examen de la prestación por peligrosidad en comparación con la prestación por condiciones de vida difíciles;
- i) Un examen de aspectos concretos del sistema de clasificación de las condiciones de vida difíciles;

j) Un examen del sistema utilizado para determinar la clasificación de los lugares de destino en función de las condiciones de vida difíciles.

27. El grupo de trabajo se reunió en tres ocasiones e informó del avance de su labor a la Comisión después de sus reuniones primera y segunda en los períodos de sesiones 70º y 71º de la Comisión, respectivamente. En el 72º período de sesiones se presentó a la Comisión un informe con las recomendaciones consolidadas del grupo de trabajo.

Deliberaciones de la Comisión

28. Cuando se introdujo el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en 1990 se decidió que los lugares de destino de cierta categoría quedarían excluidos de la aplicación del plan. Esa categoría se definió como los lugares en que las Naciones Unidas no llevaran a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria, e incluía todos los lugares en que el sistema de las Naciones Unidas tenía sedes y que se determinó constituían una categoría aparte denominada "H". Con la expansión de la Unión Europea, en 2004 la Comisión decidió ampliar la categoría "H" a fin de que incluyera todos los lugares de destino en países miembros de la Unión Europea (véase A/59/30 (Vol. I), párr. 78). Como consecuencia de esa decisión, los lugares de destino en países de Europea oriental que se habían clasificado como lugares de destino sobre el terreno pasaron a ser lugares de destino de la categoría "H". La Comisión observó que ese cambio de clasificación, a lugar de destino sobre el terreno a lugar de destino de la categoría "H", en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles había producido una reducción de las prestaciones por movilidad y las primas de asignación de los funcionarios que prestaban servicios en esos lugares de destino. La Comisión reconoció también que el proceso de adhesión a la Unión Europea era largo y exigía que se reunieran determinadas condiciones. Debido a las elevadas normas que fijaba la Unión Europea, la Comisión convino en mantener su definición anterior de la categoría "H".

29. La Red de Recursos Humanos destacó la importancia del componente de movilidad del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles para compensar al personal por los inconvenientes que entrañaba el traslado de un lugar de destino a otro con su familia, así como la importancia del componente de condiciones de vida difíciles, que constituía una compensación para los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino difíciles. Además, observó que en la actualidad las Naciones Unidas ya no trasladan a su personal principalmente de las sedes a lugares sobre el terreno y luego de regreso a las sedes como en el pasado y por lo tanto, el pago de la prestación por movilidad a los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino de las categorías "A" y "H" era decisiva para incentivar la movilidad entre todos los lugares de destino. La Red apoyaba enérgicamente la recomendación de que se examinaran los lugares de destino de la categoría "H" en que no hubiera sedes y que estuvieran situados en países en que las Naciones Unidas realizaban actividades de desarrollo o de asistencia humanitaria con el fin de que esos lugares siguieran clasificados correctamente.

30. Las tres federaciones del personal, a saber, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, plantearon inquietudes sobre la definición de los lugares de destino de la categoría "H" y señalaron que la definición no siempre reflejaba la realidad sobre el terreno. Además, las federaciones declararon que la clasificación de los lugares de

destino no debía estar influida por consideraciones políticas y expresaron escepticismo respecto de la validez de la inclusión de lugares de destino situados en algunos países de Europa en la categoría "H". Las federaciones del personal, teniendo presentes las recientes pautas de contratación, opinaban que no se debía exigir que un funcionario aceptara una cuarta asignación para tener derecho a movilidad a un lugar de destino de la categoría "H" si ya hubiera completado dos asignaciones en lugares de destino de las categorías "A" a "E". Las federaciones del personal advirtieron que no se debía desincentivar la aceptación, por los funcionarios sobre el terreno, de una asignación a un lugar de destino en una sede y señalaron que la experiencia sobre el terreno era parte integral de la labor de una organización y contribuía a la eficacia de los funcionarios. En cuanto a la sustitución de la prestación por condiciones de vida peligrosas por una prestación por peligrosidad, el representante de la FICSA señaló que el 64º Consejo de la FICSA había observado falta de claridad sobre las repercusiones que tendría para el personal el cambio propuesto, que no se limitaba a mera nomenclatura, y reiteró que era necesario que se hiciera un seguimiento de la transición y se dieran a conocer de antemano los criterios para la clasificación, en el marco del plan de prestaciones por peligrosidad, de los lugares de destino que antes daban derecho a la prestación por condiciones de vida peligrosas.

31. La Comisión expresó su reconocimiento por la labor del grupo de trabajo y llegó a la conclusión de que sería prematuro medir el efecto del plan revisado de prestaciones por movilidad o sacar conclusiones al respecto, pero reconoció que el plan seguía siendo importante para incentivar la movilidad del personal y, en particular, para incentivar a los funcionarios a prestar servicios en lugares de destino difíciles. Ahora bien, la Comisión destacó la necesidad de que toda evaluación futura del plan se basara en una metodología bien definida. También destacó la necesidad de que se recogieran sistemáticamente los datos y la información necesarios para que la evaluación fuera fidedigna. Algunos miembros estimaban que, para tener un cuadro completo de todos los beneficios pagaderos sobre el terreno, sería útil comparar la totalidad de los beneficios pagados a los funcionarios de las Naciones Unidas con los que se pagaban en situaciones análogas a los empleados de la administración pública utilizada en la comparación.

32. Existía la sensación de que el efecto de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se había diluido un tanto debido a la introducción de pagos mensuales. Se recordó también que la intención original de la Comisión había sido que se efectuara un pago inicial único. Tras observar que el pago de las prestaciones en una suma inicial única podría resultar difícil para algunas organizaciones debido a los problemas prácticos de la recuperación de pagos, la Comisión acordó que las organizaciones determinaran el método más apropiado para pagar las prestaciones a sus funcionarios en función de sus respectivas corrientes de efectivo.

33. Se informó a la Comisión de que la prestación por movilidad se pagaba a partir de la segunda asignación a un lugar de destino sobre el terreno de las categorías "A" a "E", mientras que en los lugares de destino en la categoría "H" los funcionarios debían haber cumplido por lo menos dos asignaciones a lugares de destino de las categorías "A" a "E" antes de tener derecho a la prestación por movilidad, que solo se pagaba a partir de la cuarta asignación. En todos los casos, los funcionarios solo tenían derecho a la prestación por movilidad después de haber prestado servicios durante cinco años consecutivos como mínimo. Además, el pago de la prestación

por movilidad cesaba después del quinto año en un lugar de destino. La Comisión reconoció que si bien el objetivo principal del plan de prestaciones por movilidad era alentar al personal a trabajar en lugares de destino difíciles, la movilidad tenía también otras finalidades, como la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios, el intercambio de talento y la facilitación de la movilidad entre organismos. Por ello, la prestación por movilidad era solo uno de los instrumentos elaborados para apoyar las políticas de movilidad de las organizaciones. En consecuencia, las organizaciones debían aplicar también medidas complementarias para alentar a los funcionarios a trasladarse de las sedes al terreno y del terreno a las sedes. Se recordó también que con arreglo a la resolución 64/247 de la Asamblea General, la movilidad era un factor que influía en el otorgamiento de nombramientos continuos en la Secretaría de las Naciones Unidas. Puesto que en la actualidad se contratan cada vez más funcionarios en el terreno que en las sedes, algunos miembros de la Comisión estimaron que el requisito para tener derecho a la prestación por movilidad se debía aplicar uniformemente a todos los lugares de destino y que no se debía exigir una cuarta asignación para que los funcionarios tuvieran derecho a la prestación en un lugar de destino de la categoría “H” después de haber finalizado dos asignaciones en lugares de destino de las categorías “A” a “E”; siempre que se hubiera cumplido el requisito de los cinco años de servicio. Otros miembros estimaron que la movilidad era un requisito intrínseco para el personal de contratación internacional y que la prestación por movilidad debía pagarse únicamente en el caso de las asignaciones a lugares de destino sobre el terreno, como incentivo para la prestación de servicios sobre el terreno, en particular en los lugares de destino más difíciles. Habida cuenta de la diversidad de opiniones, la Comisión convino en que por el momento no se introdujeran cambios.

34. Se recordó además que los funcionarios sin familiares a cargo recibían el 75% de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza que se pagaban a los funcionarios con familiares a cargo. Algunos miembros eran partidarios de que se pagaran a los funcionarios sin familiares a cargo las mismas sumas que a los funcionarios con familiares a cargo y otros estimaron que era razonable mantener una diferencia entre las sumas pagaderas a funcionarios con familiares a cargo y a funcionarios sin familiares a cargo, porque ello reflejaba la práctica habitual de los regímenes tributarios de los Estados Miembros, por razones relacionadas con el empleo de los cónyuges y porque se debía reconocer el efecto que tenía el traslado para toda la familia.

35. La Comisión aceptó la recomendación de que la expresión “prestación por condiciones de vida peligrosas” fuera sustituida por “prestación por peligrosidad” y que los nuevos criterios para el pago de la prestación por peligrosidad reemplazaran los correspondientes a la prestación por condiciones de vida peligrosa. La Comisión observó que, sobre la base de los nuevos criterios, la prestación por peligrosidad sería una compensación adicional superior a la correspondiente al factor de seguridad del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles y se pagaría solo en situaciones extraordinarias en que los funcionarios estuvieran expuestos a un riesgo elevado de ser víctimas de daño colateral (a saber, lugares en que imperaran condiciones muy peligrosas) y en situaciones en que fueran blanco directo de la violencia (a saber, actos de terrorismo cometidos contra el personal, precisamente por prestar servicios a una organización del régimen común de las Naciones Unidas). La intención de la Comisión era que la transición de la prestación por condiciones de vida peligrosa a la prestación por peligrosidad no incidiera en los

gastos y que se adoptara una decisión definitiva sobre la cuestión de la prestación por peligrosidad en el 73º período de sesiones de la Comisión.

36. La Comisión recordó que la prestación por condiciones de vida difíciles era una prestación no pensionable destinada a compensar los problemas que experimentaba un funcionario asignado a un lugar de destino difícil que se pagaba al personal de contratación internacional con una asignación de un año o más de duración. Podría haber derecho a otras prestaciones según las circunstancias especiales del lugar de destino, como viajes más frecuentes al país de origen, viajes adicionales en relación con el subsidio de educación, reembolso adicional de los gastos de internado, reembolso del costo de reconocimientos médicos básicos para los familiares que acompañan al funcionario y derecho a transporte de equipaje adicional. En el marco del plan actual, las condiciones de vida y de trabajo de los funcionarios de contratación internacional de las Naciones Unidas destinados a un lugar determinado se evalúan sobre la base de siete factores: seguridad, salud, vivienda, clima, condiciones locales, aislamiento y educación. Las escalas de evaluación de los distintos factores van de "A" a "D". La combinación de los distintos factores produce la clasificación final de las condiciones de vida difíciles, que va de "A" a "E". Los criterios que se utilizan en la actualidad para determinar la clasificación final del nivel de dificultad de un lugar de destino en función de la evaluación de los distintos factores habían sido aprobados por la Comisión en 1981. En esa ocasión, la Comisión decidió también que los criterios utilizados para determinar la clasificación final de los lugares de destino y el método de asignación de puntos debían ser confidenciales y en consecuencia no debían publicarse (A/35/30). La Comisión volvió a confirmar esa decisión.

37. La Comisión aceptó la recomendación del grupo de trabajo de que se mantuvieran todos los factores para determinar las condiciones de vida difíciles, pero con cambios recomendados de los coeficientes de ponderación relativos. También reconoció que las escalas recomendadas de asignación de puntos a la vivienda, el aislamiento, las condiciones locales y la seguridad eran las mismas que había establecido cuando se introdujo el sistema de clasificación en función de las condiciones de vida difíciles. La Comisión reconoció el hecho de que se hubiera asignado mayor valor a la seguridad en el plan y acogió con beneplácito las nuevas escalas de puntuación para los factores clima y salud, aunque señaló que en el pasado solo se habían hecho evaluaciones cualitativas de esos dos factores y no se habían utilizado escalas de puntuación. La Comisión convino en recomendar enmiendas de los actuales criterios y estimó que el mejoramiento de los criterios permitiría abordar coherentemente los problemas del sistema de clasificación en función de las condiciones de vida difíciles y aumentaría su credibilidad para los interesados.

Decisiones de la Comisión

38. La Comisión decidió:

Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

- a) Que cada organización determinara la mejor forma de administrar el pago de los elementos correspondientes a movilidad y condiciones de vida difíciles;
- b) Pedir a su secretaría que realizara una nueva evaluación del efecto del plan revisado en la movilidad cuando hubiera estado en funcionamiento durante un

período más prolongado que el de una asignación corriente, es decir, no antes de la fecha en que debía realizarse el tercer examen de las cuantías, en 2015;

c) De conformidad con la resolución 65/248 de la Asamblea General, la Comisión pidió a las organizaciones y a la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación que colaboraran estrechamente con su secretaría para reunir y comunicar información sistemáticamente. Esa colaboración permitiría realizar un análisis más significativo del uso y el efecto de prestaciones determinadas y de otras iniciativas intersectoriales, como la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias;

d) Definir los lugares de destino de la categoría "H" como los lugares de destino en que hay sedes o lugares con designación similar en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria para el país, o que se encuentran en países que son miembros de la Unión Europea;

e) Pedir a su secretaría que, en consulta con las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, realizara un examen oficial de todos los lugares de destino de la categoría "H" y de todos los lugares de destino sobre el terreno en que las organizaciones del régimen común siguieran manteniendo actividades humanitarias o de desarrollo para el país con miras a determinar la clasificación debida de esos países y lugares de destino, y que informara al respecto a la Comisión en su 74º período de sesiones;

f) No modificar por el momento las modalidades actuales para el pago de la prestación por movilidad a los funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino de las categorías "H" y "A";

g) Mantener por el momento la relación actual entre las cuantías aplicables a las agrupaciones por categoría en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;

h) Mantener la relación actual entre las cuantías pagaderas a funcionarios sin familiares a cargo y las pagaderas a funcionarios con familiares a cargo en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;

i) Mantener el plazo máximo de cinco años para el pago de la prestación por movilidad pero permitir, en el caso excepcional de funcionarios que permanezcan en el mismo lugar de destino por solicitud expresa de la organización o por razones humanitarias imperiosas, el pago de la prestación completa por movilidad por un período máximo de un año adicional;

j) Mantener un enfoque pragmático para examinar cada tres años las sumas pagaderas en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles utilizando, entre otras cosas, los tres factores de ajuste como referencia. La Comisión observó que la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos era el factor de mayor estabilidad en el tiempo;

Prestaciones adicionales relacionadas con el subsidio de educación (reembolso adicional de gastos de internado y viajes adicionales relacionados con el subsidio de educación) pagaderas a los funcionarios en lugares de destino designados

k) Mantener los criterios actuales para el pago de los gastos de internado en los lugares de destino designados, observando que responden a una necesidad real, pero con la salvedad de que no tendrán derecho a esos pagos los funcionarios cuyos hijos puedan recibir en el lugar de destino educación apropiada y suficiente en función del plan de estudios y el idioma de instrucción;

Prestación por condiciones de vida peligrosas y prestación por peligrosidad

l) Eliminar la prestación por condiciones de vida peligrosas e introducir la prestación por peligrosidad, sobre la base de los criterios revisados que figuran en el anexo II del presente informe, con efecto al 1 de enero de 2012 a fin de que se pudiera efectuar una transición sin demoras de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad;

Sistema de clasificación de las condiciones de vida difíciles

m) Pedir a la secretaría de su grupo de trabajo para el examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno que hiciera un examen de todos los lugares de destino, mediante un cuestionario o de otra forma;

n) Mantener todos los factores actuales para determinar las condiciones de vida difíciles, pero modificar los coeficientes de ponderación (excepto en el caso de la educación, que no se incluye en el sistema de puntuación);

o) Establecer escalas de puntuación para los distintos factores de las condiciones de vida difíciles según lo recomendado por el grupo de trabajo. Además, de conformidad con la decisión de la Comisión, los detalles del sistema de puntuación para la clasificación de las condiciones de vida difíciles debían seguir siendo confidenciales y no debían publicarse;

p) Aprobar el cambio del actual sistema de ponderación de los distintos factores de las condiciones de vida difíciles y las modificaciones de los criterios vigentes recomendados por el grupo de trabajo. Además, de conformidad con la decisión de la Comisión, los detalles del sistema de puntuación para la clasificación de las condiciones de vida difíciles debían mantenerse confidenciales y no publicarse;

q) Poner en vigor el sistema revisado de clasificación de las condiciones de vida difíciles el 1 de enero de 2012.

2. Examen de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza

39. En su 73° período de sesiones, la Comisión examinó un análisis de la aplicación de tres factores de ajuste preparado por su secretaría. Los tres factores de ajuste examinados eran los siguientes:

a) La variación del sueldo básico más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes, que produjo un aumento del 7,33%;

b) La variación del índice de gastos fuera del lugar de destino, que produjo un aumento del 2,63%;

c) La variación de la escala de sueldos básicos/mínimos, que produjo un aumento del 5,44%.

40. Además de lo anterior, la Comisión examinó las siguientes tres opciones en que se utilizaban como base los factores y resultados indicados anteriormente para aumentar las actuales cuantías fijas de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles con efecto al 1 de enero de 2012.

a) *Opción 1:* En el primer examen que realizó en 2008, la Comisión tomó como punto de partida la variación del sueldo básico neto, el más estable de los tres factores de ajuste, y la redondeó al 5,00% para aumentar la cuantía fija de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Si se aplicara el mismo criterio a los resultados del examen actual, una opción sería considerar principalmente el sueldo básico neto, que produciría un aumento neto del 5,00%, una vez redondeada a la baja la cifra de 5,44%;

b) *Opción 2:* La Asamblea General, en su resolución 65/248, alentó a la Comisión a que siguiera coordinando y reglamentando las condiciones de servicio de los funcionarios de las organizaciones del régimen común, teniendo en cuenta las limitaciones que imponían los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales. De acuerdo con lo dispuesto en la resolución y a la ley de la situación financiera actual, otra opción sería considerar un 75% de la variación del sueldo básico neto, lo cual daría por resultado un aumento del 4,00%;

c) *Opción 3:* Durante el examen actual se comprobó que las variaciones de dos factores de ajuste (a saber, el sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino y el índice de gastos fuera del lugar de destino) eran menores que las observadas en el último examen. En su 70º período de sesiones, la Comisión destacó la necesidad de adoptar un criterio pragmático para examinar la cuantía de las prestaciones teniendo en cuenta también los tres factores de ajuste; observó asimismo que la evolución de la escala de sueldos básicos/mínimos había sido el factor más estable a través del tiempo. Para tener en cuenta la reducción observada de esos dos factores en el examen actual, suponiendo que la misma proporción se aplicara a los resultados del examen actual, se podría obtener un aumento del 2,64%, o, redondeando la cifra, un aumento del 3,00%.

Deliberaciones de la Comisión

41. La Red de Recursos Humanos destacó la importancia de definir claramente la base para explicar cualquier decisión que adoptara la Comisión con respecto al examen de la cuantía de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. También instó a la Comisión a que, en el futuro, empleara una metodología clara, sencilla y congruente basada en indicadores estables para hacer los cálculos. Por lo tanto, estaba a favor de una metodología en la que se utilizaran los tres indicadores recomendados por el Grupo de Trabajo sobre movilidad y condiciones de vida difíciles en 2005. La FICSA y el CCISUA observaron una vez más que la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos seguía siendo el punto de referencia más estable y sugirieron que, en aras de la coherencia, se volviera a usar para aumentar los niveles de las prestaciones. Dada esa realidad, sugirieron que se volviera a considerar la cuestión de desvincular de la escala de sueldos

básicos/mínimos las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza.

42. La Comisión observó que, de los tres factores, la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos del Cuadro Orgánico y categorías superiores era el más estable. También observó que si se aplicaban los otros dos factores de ajuste, a saber, el de la variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en las ocho sedes del sistema de las Naciones Unidas y el de la variación del índice de gastos fuera del lugar de destino utilizado para calcular el ajuste por lugar de destino en función de factores relacionados con la inflación en 21 países, las cifras que se obtenían eran considerablemente más bajas que los resultados del examen de 2008, ya que esos factores eran más inestables con el correr del tiempo, en particular en lo tocante a la inflación y las fluctuaciones de los tipos de cambio.

43. La Comisión opinó que la metodología no prescribía ningún coeficiente de ponderación en particular para los tres factores de ajuste, sino que establecía que los tres factores debían examinarse conjuntamente y de acuerdo con un criterio pragmático para determinar si se justificaba un ajuste, y en caso afirmativo, de qué magnitud. Además, la Comisión recordó que, durante su reciente examen amplio del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles realizado en 2010, había vuelto a examinar los tres factores de ajuste y había reafirmado que debían seguir usándose como referencia para orientar su decisión. En su 70º período de sesiones, la Comisión había decidido seguir aplicando un criterio pragmático para examinar la cuantía de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles cada tres años, teniendo en cuenta los tres factores de ajuste, señalando a la vez que la evolución de la escala de sueldos básicos/mínimos era el factor más estable a través del tiempo.

44. Si bien los tres factores de ajuste eran puntos de referencia para adoptar una decisión sobre la cuantía del ajuste, la Comisión destacó que, al tomar una decisión, también debía tomar en consideración las orientaciones proporcionadas por la Asamblea General en su resolución 65/248. De acuerdo con esa resolución y teniendo en cuenta la realidad actual, la mayoría de los miembros consideraban que un aumento de alrededor del 2,5% sería razonable. Algunos estimaban que el aumento debía ser del 2,64%, de acuerdo con la tercera opción descrita en el párrafo 40 *supra*. Un miembro opinó que el aumento de la cuantía debía ser equivalente a la menor variación de los tres factores, es decir, la de la variación del índice de gastos fuera del lugar de destino, lo cual produciría un aumento del 2,63%, ya que, en su opinión, ese enfoque estaba en consonancia con la metodología aprobada. Otro miembro recomendó un aumento del 2,56%, basado en el 50% del promedio simple de los tres factores de ajuste. La Comisión consideró todas las opiniones y acordó recomendar un aumento del 2,5%.

45. La Comisión observó que un aumento general del 2,5% con efecto al 1 de enero de 2012 producía un gasto adicional estimado de 8,9 millones de dólares en el año 2012. Además, observó que los cambios del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles aprobados por la Comisión en su 72º período de sesiones también entrañarían un gasto adicional que se estimaba en 8,3 millones de dólares para 2012. Estas estimaciones se basaban en las actuales cuantías fijas de la prestación por condiciones de vida difíciles, en los datos de 2010 sobre el personal y en el supuesto de que las clasificaciones de los lugares de destino en función de las condiciones de vida difíciles en vigor al 1 de enero de 2011 se mantendrían durante

todo el año 2012. Las cuantías revisadas de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles resultantes de un aumento del 2,5%, redondeadas a los 10 dólares más próximos, figuran en el anexo III del presente informe.

46. La Comisión consideró la cuestión de si debía recomendar el mismo porcentaje de ajuste para los tres componentes del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza) o si cada componente podía o debía ajustarse por separado. Algunos miembros destacaron que había una clara diferencia entre las condiciones de vida difíciles y la movilidad y que, en consecuencia, era necesario que hubiera planes distintos de prestaciones pagaderas por esos dos factores. Se acordó que, en bien de la simplicidad, por el momento los tres componentes se ajustarían aplicando la misma tasa porcentual. La Comisión también señaló que se aplicaría el mismo aumento a la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias, aprobada recientemente para los funcionarios asignados a esos lugares de destino, ya que esa prestación estaba comprendida en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

Decisiones de la Comisión

47. La Comisión decidió:

a) Conceder un aumento del 2,5% de la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por movilidad y la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza, respectivamente, con efecto a partir del 1 de enero de 2012 (las prestaciones revisadas por movilidad y condiciones de vida difíciles figuran en el anexo III);

b) Ajustar la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias otorgada a los funcionarios asignados a dichos lugares de destino aplicando el mismo porcentaje de aumento que el correspondiente a las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza, con efecto a partir del 1 de enero de 2012.

3. Prestación por peligrosidad

48. La Comisión examinó los tres métodos siguientes para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de enero de 2012.

Método 1: La misma metodología de ajuste que para el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

49. En 2005, la Comisión decidió³ que la prestación por condiciones de vida peligrosas se examinase y ajustase siguiendo el mismo ciclo trienal y los mismos factores que los aplicados al examen de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza. Se podría considerar la posibilidad de utilizar los mismos indicadores de referencia para la prestación por peligrosidad.

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo tercer período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/63/30), párr. 147.*

50. En consonancia con la decisión de la Comisión de recomendar un aumento del 2,5% de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, un incremento del 2,5% en la cuantía actual de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional (1.365 dólares mensuales) se traduciría en una cifra revisada de 1.400 dólares mensuales. Por tanto, una opción sería establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad en 1.400 dólares mensuales para el personal de contratación internacional con efecto a partir del 1 de enero de 2012.

Método 2: El modelo de medidas excepcionales del Afganistán

51. En respuesta a una solicitud de las Naciones Unidas después del atentado perpetrado contra una residencia de las Naciones Unidas en Kabul en 2009, la Comisión aprobó un pago provisional de carácter excepcional en reemplazo de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal que permanecía en servicio en el Afganistán. Con arreglo a esa medida específica, se pagó la suma de 2.000 dólares mensuales al personal de contratación internacional, en reconocimiento de que enfrentaba nuevos peligros mientras esperaba que se introdujeran mejoras a la seguridad domiciliaria. En ese caso, el personal de las Naciones Unidas se hallaba amenazado por un peligro claramente mayor, pues era un blanco directo de ataques terroristas.

52. Por tanto, la situación en el Afganistán era muy similar a la que subyacía los criterios aprobados para el pago de la prestación por peligrosidad (en los que también se hacía referencia al personal como blanco directo) y, por consiguiente, tal vez sería procedente considerar la opción de establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional en 2.000 dólares mensuales con efecto a partir del 1 de enero de 2012.

Método 3: Redistribución de las economías derivadas de la revisión de los criterios relativos a la prestación por peligrosidad

53. Debido a la diferencia intrínseca de los criterios relativos a la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación por peligrosidad, se reducirá el número de lugares de destino que dan derecho al pago de la prestación por peligrosidad en comparación con el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas. Otra opción que podría considerarse para evitar gastos adicionales sería la redistribución de las economías obtenidas de la eliminación de la prestación por condiciones de vida peligrosas y la introducción de la prestación por peligrosidad. En ese caso, la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional podría ser de 2.065 dólares mensuales.

Deliberaciones de la Comisión

54. La Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito el hecho de que la prestación por peligrosidad se pagara de manera continua al personal de contratación internacional y al personal de contratación local. Esperaba que la cuantía no fuera una suma fija a perpetuidad y que la Comisión estableciera una metodología para actualizarla periódicamente. Además, la Red puso de relieve que el pago simplificado era la forma más eficiente de administrar las prestaciones y que prefería mantener la política actual de pagos mensuales en que no contaban las ausencias hasta un máximo de siete días. Ese enfoque estaba en consonancia con el

proceso institucional simplificado que muchas organizaciones habían instituido para el pago de sueldos y prestaciones. La Red también expresó la esperanza de que, pese a la reducción del número de países que daban derecho al pago de la prestación por peligrosidad, habida cuenta de la importancia de la seguridad del personal que prestaba servicios en los lugares de destino de mayor riesgo, el nuevo modelo serviría para encauzar los recursos financieros actuales hacia quienes prestaban servicios en los lugares más peligrosos.

55. La Red también consideró importante que hubiera equidad entre el personal de contratación internacional y el de contratación local. A ese respecto se propuso que la Comisión considerara la posibilidad de aplicar las economías previstas al personal de contratación local. Si bien las tres federaciones de personal, a saber, la FICSA, la CCISUA y la UNISERV, compartían esa opinión, también expresaron decepción por la considerable reducción del número de lugares de destino que daban derecho a la prestación de resultados de los nuevos criterios. Observaron que esa reducción incluía elementos subjetivos que era preciso aclarar. Los miembros de las federaciones pedían que las metodologías para elaborar y aplicar los ajustes de las prestaciones fueran claras y coherentes y se utilizaran en forma pareja.

56. La Comisión señaló que, con arreglo a los nuevos criterios, la prestación por peligrosidad solo sería aplicable a situaciones extraordinarias de alto riesgo para el personal como consecuencia directa de su empleo por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. También reconoció que el número de beneficiarios de la prestación por peligrosidad sería considerablemente inferior al de los que percibían actualmente la prestación por condiciones de vida peligrosas. La Comisión estuvo de acuerdo en que la cuantía de la prestación por peligrosidad debía ser superior a la cifra obtenida con arreglo al método 1 (1.400 dólares mensuales). También opinó que el modelo de medidas excepcionales del Afganistán (método 2) no se debía usar como precedente, ya que sólo se había aprobado como medida especial provisional de carácter excepcional. Además, la Comisión estimaba que el método 3 no debía considerarse una opción, pues no era tarea fácil hacer una estimación precisa de las economías debido a que la presencia del personal y la situación de seguridad sobre el terreno cambiaban constantemente. Tras examinar las tres opciones y teniendo en cuenta la resolución 65/248 de la Asamblea General, la Comisión acordó establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad en 1.600 dólares mensuales para el personal de contratación internacional con efecto al 1 de enero de 2012. Debido al reducido número de lugares de destino que daría derecho a la prestación y al reducido número de funcionarios internacionales que la percibirán, se producirían economías anuales de aproximadamente 19,6 millones de dólares a nivel de todo el sistema.

57. La Comisión observó que con arreglo a la modalidad de pago aprobada para el personal de contratación internacional y de contratación local no se pagaría la prestación por peligrosidad en relación con los días en que el funcionario se encontrara fuera del lugar de destino por concepto de vacaciones anuales o cualquier otro tipo de licencia especial o en viaje oficial, incluidos los fines de semana y los días feriados que cayeran en el período. A ese respecto, algunos miembros consideraron que la prestación por peligrosidad debía pagarse si las ausencias no excedían de siete días consecutivos. Otros estimaban que debía mantenerse la actual modalidad de pago con arreglo a la cual no se pagaba la prestación por peligrosidad respecto de los días en que el funcionario se encontrara fuera del lugar de destino, excepto en el caso de ausencias de hasta siete días para fines de descanso

y recreación, y de viaje oficial. Esos miembros estimaban que mantener el pago de la prestación por peligrosidad en los períodos de descanso y recuperación sería una motivación para que los funcionarios hicieran uso del descanso y recreación a que tenían derecho. Además, no se consideraba apropiado que se redujeran los emolumentos cuando los funcionarios debían sufragar algunos de los gastos que entrañaba el período de descanso y recreación. La Comisión estuvo de acuerdo en que esas ausencias con pago debían incluir también la licencia autorizada en el marco de las disposiciones sobre descanso y recreación.

58. La Comisión observó que en la actualidad las prestaciones por condiciones de vida peligrosas se pagaba al personal de contratación local que prestaba servicios en lugares de destino designados a una tasa del 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal de contratación local. Los miembros también observaron que el nivel de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadero al personal de contratación local no era estático, ya que se ajustaba automáticamente cada vez que se ajustaban las escalas de sueldos, es decir, después de los estudios amplios de los sueldos y después de los ajustes provisionales de las escalas de sueldos entre estudios amplios. La Comisión acordó considerar la posibilidad de desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos del personal de contratación local. Hasta que se examinara la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación local, la Comisión convino en establecer esa prestación a la tasa del 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal local, cuantía que se ajustaría de la misma manera que se había ajustado la prestación por condiciones de vida peligrosas.

Decisiones de la Comisión

59. La Comisión decidió:

a) Establecer, con efecto al 1 de enero de 2012, la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación internacional en 1.600 dólares mensuales;

b) Aplicar, con efecto al 1 de enero de 2012, las modalidades de pago que figuran en el anexo II. La prestación por peligrosidad se pagaría, a diferencia de la prestación por condiciones de vida peligrosas, respecto del tiempo en que el funcionario se encontrara fuera del lugar de destino en viaje de descanso y recreación y en viaje oficial por un período máximo de siete días civiles consecutivos;

c) Pedir a su secretaría que realizara un estudio de la metodología para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación local y que la informara al respecto en su 75° período de sesiones en 2012;

d) Examinar cada tres años la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación local;

e) Establecer hasta que se hiciera un estudio, y como medida provisional, la cuantía de la prestación por peligrosidad a la tasa del 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal de contratación local, cuantía que se ajustaría cada vez que se revisaran las escalas de sueldos.

B. Examen de la remuneración pensionable

60. La secretaría de la Comisión inició, con la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el examen de la remuneración pensionable. La Comisión estudió el análisis que había preparado su secretaría respecto de cada uno de los siete temas aprobados por la Comisión en su 71º período de sesiones, en julio y agosto de 2010 (véase A/65/30, párrs. 84 a 92).

61. Con este examen por primera vez se efectuó una comparación de las tasas de sustitución de ingresos del plan de prestaciones definidas de la Caja de Pensiones y las del plan del Sistema de jubilación de los empleados federales, que era un plan de prestaciones de pensión de tres componentes que comprendía un plan de prestaciones definidas, un componente de seguridad social y un plan de ahorro introducido en 1987.

62. El examen general reveló ciertas incongruencias y se formularon varias recomendaciones con el fin de:

a) Alinear mejor la escala común de contribuciones del personal a los impuestos del exterior y reflejar el efecto del ajuste provisional de uno a uno en la escala automática;

b) Comparar las tasas de la sustitución de ingresos de los Estados Unidos, con las Naciones Unidas;

c) Reducir el fenómeno de la inversión de ingresos;

d) Mejorar las tasas de sustitución de ingresos del plan de la Caja de Pensiones habida cuenta de que la comparación había revelado que las tasas de sustitución de ingresos del plan de los Estados Unidos eran superiores;

e) Armonizar los componentes de la remuneración pensionable en las organizaciones del régimen común a fin de que se ajustaran al artículo 54 de los Estatutos de la Caja de Pensiones;

f) Reafirmar que es erróneo considerar que haya doble tributación;

g) Iniciar el examen de las pensiones bajas.

Deliberaciones de la Comisión

63. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe e indicó que tenía interés en seguir participando en el proceso.

64. En opinión de la FICSA, puesto que las secretarías de la Comisión y de la Caja de Pensiones habían finalizado la primera etapa del estudio, había llegado el momento de establecer un grupo de trabajo en que todas las partes pudieran participar en esta importante actividad. Si bien el representante de la FICSA observó que la Caja de Pensiones había aconsejado que no se introdujeran cambios debido a su situación deficitaria, indicó que, entre las opciones presentadas en el marco del examen de la escala común de contribuciones del personal, prefería que esa escala se acercara en la mayor medida posible a los impuestos medios del exterior. La FICSA también apoyaba el examen del factor utilizado para calcular la remuneración bruta del personal del Cuadro Orgánico, pero destacó que los cambios no podían introducirse a expensas del personal con los menores niveles de ingresos. En cuanto a la comparación de los costos, la FICSA estimaba que su utilidad era

limitada y prefería que se siguiera usando el análisis de la sustitución de ingresos o un enfoque de costo-beneficio. La FICSA seguía convencida de que existía el fenómeno de la doble tributación. También apoyaba el enfoque en dos etapas para el examen de las pensiones bajas y destacó que esa cuestión revestía urgencia. Con respecto al asunto concreto del plus por servicios pensionable que se pagaba a algunos funcionarios que realizaban funciones especializadas en la FAO y el PMA, el Secretario General del Sindicato del Personal de Servicios Generales de la FAO/PMA expresó la opinión de que el plus por servicios debía seguir siendo pensionable porque remuneraba períodos de servicio ordinarios más largos que los que se utilizaban como base de la escala de sueldos en Roma, y que muchos funcionarios habían hecho aportaciones a la Caja de Pensiones pero en la actualidad era improbable que percibieran los beneficios de esas aportaciones. La FICSA apoyaba esa declaración y explicó que el plus por servicios guardaba relación con la necesidad constante de que determinadas categorías del personal de Roma trabajaran más horas que las de la semana laboral normal, trabajo que no era remunerado con arreglo al régimen de horas extraordinarias o de plus por trabajo en turno nocturno, y afirmó que, por su carácter, todo trabajo ordinario debía ser pensionable.

65. El CCISUA apoyó la declaración de la FICSA y pidió también que se estableciera un grupo de trabajo. Como la FICSA, el CCISUA estimaba que seguía existiendo el fenómeno de la doble tributación. La representante recomendó que se postergara cualquier decisión hasta que se hubiera efectuado un examen conjunto.

66. La UNISERV también apoyaba la declaración de la FICSA, pero agregó que el sistema de la Caja de Pensiones no debía compararse con el sistema de jubilación de los empleados federales de los Estados Unidos, ya que este había dejado de ser un plan de prestaciones definidas y ahora incluía un plan de ahorro, lo que podía entenderse como subcontratación de uno de los componentes del fondo de pensiones. El representante de la UNISERV planteó interrogantes sobre el efecto que tendría la adopción del modelo de los Estados Unidos, basado en una moneda única, en el sistema doble de ajuste. Señaló además que un aumento de la tasa de contribuciones del personal reduciría las prestaciones del Cuadro de Servicios Generales en el momento de la jubilación, a menos que se redujera de 35 a 32 años el período necesario para llegar a la prestación del 66,25%.

67. El representante de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Públicos Internacionales (FAFICS) expresó gran interés en la cuestión de las pensiones bajas, ya que afectaba a más de 1.700 beneficiarios (el 3%), la mayor parte de los cuales residían en países de África y Asia. El representante informó a la Comisión de que no había habido un examen oficial del sistema especial de ajuste de las pensiones bajas desde 1995, ni se había aplicado la metodología establecida en la sección E del anexo III, de los Estatutos, Reglamentos y Sistema de Ajuste de las Pensiones de la Caja. La FAFICS apoyaba la propuesta de que se utilizara un enfoque en dos etapas y sugería que se incluyeran en el estudio 10 lugares de destino en que residían 40 o más beneficiarios de pensiones bajas. Esos países eran Bangladesh, Egipto, Etiopía, la India, Kenya, Nepal, el Pakistán, la República Democrática del Congo, el Senegal y Sri Lanka. La FAFICS opinaban que el examen de las pensiones bajas tenía carácter urgente y pidió que se presentaran propuestas a tiempo para la reunión del Comité Mixto de Pensiones en julio de 2011. La FAFICS pidió que por el momento se dejaran de lado las consideraciones de costos a fin de que se pudiera realizar un examen exhaustivo.

68. El representante de la FAO explicó el origen del plus por servicios que se pagaba a los funcionarios de ciertos grupos ocupacionales que sistemáticamente proporcionan cobertura a la organización 24 horas al día, en turnos cuya duración era de 8 horas, en lugar del horario de trabajo normal de 7,5 horas. El representante dijo que la decisión de otorgar carácter pensionable a ese plus por servicios era ventajoso para el personal y para la organización. Si bien la práctica se venía aplicando desde 1975, el representante indicó que, en atención a la solicitud del Director General de la Caja de Pensiones, la FAO le había puesto fin el 1 de septiembre de 2010. Unos 100 funcionarios habían venido recibiendo el plus por servicios. Algunos de ellos aceptaron un pago compensatorio, los que estaban próximos a la jubilación no se vieron afectados por la decisión y otros decidieron presentar una apelación.

69. Respecto de este asunto, la representante del sistema de las Naciones Unidas declaró que no era apropiado que las distintas organizaciones determinaran cuáles prestaciones eran pensionables y cuáles no lo eran. También expresó inquietud respecto del examen del plan de jubilación de los empleados federales de los Estados Unidos y la comparación con el plan de las Naciones Unidas. Estimaba que el plan de jubilación de los empleados federales se basaba en una premisa completamente distinta de la del plan de pensiones de las Naciones Unidas. No se trataba exclusivamente de un plan de jubilación y, en consecuencia, la información al respecto no era pertinente al plan de pensiones de las Naciones Unidas.

70. La Comisión agradeció a la secretaría la presentación de ese examen de un asunto altamente técnico. Los miembros de la Comisión, si bien tomaron nota de las recomendaciones respecto de la escala común de contribuciones del personal, destacaron la preocupación expresada por la Asamblea General en su resolución 65/249 por los resultados de la evaluación actuarial de la Caja de 2009, que reveló un déficit del 0,38% de la remuneración pensionable, primer déficit en siete evaluaciones actuariales consecutivas. También observaron que si se ponía en práctica cualquiera de las opciones para atender a los problemas señalados, empeoraría la situación deficitaria de la Caja de Pensiones. Había que realizar un examen detallado de esta complicada información técnica, complementada con más investigaciones.

71. En cuanto al examen de las tasas de sustitución de ingresos, la Comisión observó las dificultades que entrañaba el cálculo de esas tasas debido a las grandes diferencias entre los dos planes de pensiones. En consecuencia, estimaba que, como primera medida, debía elaborarse una metodología clara y precisa que explicara la forma en que habría de efectuarse la comparación de los dos planes. La Comisión estimaba que esto era necesario puesto que el plan de los Estados Unidos incluía tres componentes distintos, ninguno de los cuales tenía un denominador común. Los miembros agregaron que para elaborar una metodología sencilla y transparente basada en la equidad habría que utilizar todos los recursos disponibles, incluido el asesoramiento experto externo.

72. En cuanto a la utilización del costo para el empleador como medio para comparar los planes, la Comisión opinaba que para que se pudiera llegar a conclusiones útiles se debía elaborar una metodología apropiada para las comparaciones. Varios miembros de la Comisión expresaron inquietud sobre la posibilidad de que se perdiera la actual base de comparación, ya que ambos planes eran tan distintos en la actualidad. Propusieron que, como alternativa, se examinaran

otros métodos para que se pudiera encontrar un método viable para la comparación de los dos planes. Un miembro recordó que, como se había señalado en el 71° período de sesiones de la Comisión, no era posible considerar otros planes de pensiones. También se señaló que todo cambio del método para comparar los planes afectaría la metodología actual para las comparaciones de la remuneración total realizadas en el marco del estudio con arreglo al principio Noblemaire. Debido a los problemas observados en esa etapa, la Comisión consideró necesario ampliar el estudio y examinar otros métodos. Al respecto, pidió a la secretaría que elaborara un plan de trabajo en que se indicara cómo habría de proceder el examen.

73. En cuanto al plus por servicios, la Comisión observó que las organizaciones con sede en Roma, en respuesta a la solicitud del Director General de la Caja de Pensiones, habían puesto fin a la práctica de otorgar carácter pensionable al plus por servicios a partir del 1 de septiembre de 2010. Observó además que la FAO había concedido una compensación a los funcionarios afectados por esa decisión. En principio la Comisión se inclinaba por seguir permitiendo a las organizaciones con sede en Roma que otorgaran carácter pensionable al plus por servicios hasta que se hubiera realizado un examen del asunto. Sin embargo, sobre la base de la información adicional proporcionada por la Caja de Pensiones en el curso del período de sesiones, en que esta había indicado que no podía permitir que una organización afiliada mantuviera una práctica que constituía una infracción directa de los Estatutos y Reglamentos de la Caja, la Comisión llegó a la conclusión de que la decisión de considerar no pensionable el plus por servicios seguiría en vigor hasta que se examinara en el marco del próximo estudio de los sueldos de Roma en el segundo trimestre de 2012.

74. Además de los problemas mencionados anteriormente, los miembros expresaron preocupación respecto de varios otros asuntos conexos. Un asunto que suscitaba preocupación era el uso de tasas de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo y para funcionarios sin familiares a cargo en el caso del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico. Pidieron que se volvieran a examinar los principios en que se basaba ese enfoque. En cuanto a la inversión de ingresos, los miembros de la Comisión señalaron que el fenómeno de la inversión de ingresos no debía ser un elemento permanente y que se debía hacer todo lo posible por eliminarlo. No quedarían satisfechos con que simplemente se redujera la inversión de ingresos y afirmaron que los funcionarios que recibían el mismo sueldo debían recibir la misma pensión. En el mismo contexto, se pidió a la secretaría que volviera a examinar los factores utilizados para el cálculo de los sueldos brutos, teniendo en cuenta el número medio de años de aportación en las Naciones Unidas, y la base de la decisión de utilizar factores del 46,25 y el 66,25 para el cálculo de la remuneración bruta del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales, respectivamente. Otra inquietud que destacó la Comisión se desprendía del uso de promedios simples de las tasas impositivas en los ocho lugares de destino en que hay sedes para establecer una escala común de contribuciones del personal. Un miembro de la Comisión cuestionó la razón de esa decisión, ya que estimaba que había muchos más jubilados que vivían en lugares en que no había sedes que en sí las había.

75. La Comisión apoyó el enfoque en dos etapas propuesto por la Caja de Pensiones respecto de las pensiones bajas y pidió a su secretaría que prestara la asistencia necesaria antes de la reunión del Comité Mixto de Pensiones de julio de 2011.

Decisiones de la Comisión

76. La Comisión pidió a su secretaría que siguiera examinando la remuneración pensionable de conformidad con el siguiente plan de trabajo:

Etapa I: Elaboración de una metodología para la comparación de los planes

a) Como medida prioritaria las secretarías de la Comisión y de la Caja de Pensiones, con asistencia de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos, se reunirá para determinar los elementos que se han de tener en cuenta en la elaboración de una nueva metodología que permita efectuar una comparación entre los planes de pensiones de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas;

b) En cualquier enfoque que se recomiende se deben tener en cuenta y se deben considerar todos los distintos elementos de los planes de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos, no únicamente las características comunes a ambos planes. En la elaboración de la nueva metodología se tendrán presentes los principios de la sencillez, la transparencia, la equidad, la confiabilidad, la sostenibilidad y la previsibilidad. Las propuestas de la secretaría de la Comisión para comparar los planes de pensiones se presentarán a la Comisión para su examen en su 74° período de sesiones, en 2012;

Etapa II: Examen general de las metodologías para la determinación de la remuneración pensionable

c) Se considerará la posibilidad de establecer un grupo de trabajo que se encargue de realizar un examen general y formular recomendaciones sobre las metodologías para determinar las escalas de la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y del personal del Cuadro de Servicios Generales, a la luz de las resoluciones de la Asamblea General 48/225, de 23 de diciembre de 1993, y 51/217, de 18 de diciembre de 1996. Se pueden tener en cuenta para el examen los siguientes aspectos:

i) Los elementos utilizados para el cálculo de la remuneración pensionable que contribuyen a la actual inversión de ingresos entre las escalas de la remuneración pensionable del Cuadro de Servicios Generales y las del Cuadro Orgánico, y opciones para eliminar la inversión;

ii) Posibles modalidades sustitutivas del enfoque actual y una base lógica para la utilización de las tasas impositivas correspondientes a personas con familiares a cargo o las tasas impositivas correspondientes a personas sin familiares a cargo para la elaboración de la escala común de contribuciones del personal, con particular atención a la equidad para todos los afiliados;

iii) Un examen de la relación entre los años medios de servicio efectivos del personal en el momento de la jubilación y el supuesto utilizado para establecer los factores para el cálculo de las cifras brutas, a fin de eliminar la anomalía entre la tasa utilizada para el Cuadro de Servicios Generales y la utilizada para el Cuadro Orgánico de manera que haya mayor equidad entre los dos cuadros de personal;

iv) La viabilidad de utilizar las tasas impositivas nacionales y coeficientes de ponderación que reflejen con mayor exactitud las elecciones efectivas de los

funcionarios respecto del lugar de residencia después de la jubilación, y posibles recomendaciones al respecto;

d) Habida cuenta del carácter técnico del examen, se debe considerar la posibilidad de utilizar todos los recursos disponibles, incluidos los de expertos del exterior, para que se finalicen provechosamente las tareas de examen;

e) Las propuestas iniciales se presentarán a la Comisión en 2012. Después de su examen por la Comisión, el asunto será examinado nuevamente por el Comité Mixto de Pensiones en 2012 y ultimado por la Comisión en 2013.

77. Respecto del componente no pensionable, la Comisión decidió que no se efectuaran cambios en la etapa actual. Sin embargo, el asunto se incluiría en el examen general de la remuneración pensionable.

78. En cuanto al plus por servicios, la Comisión, recordando el artículo 54 de los Estatutos de la Caja de Pensiones, tomó nota de la decisión del Director General de la Caja de pedir a las organizaciones con sede en Roma que pusieran fin a la práctica de conceder carácter pensionable al plus por servicios hasta que se efectuara un examen de esa prestación en el marco del próximo estudio amplio de sueldos en Roma, previsto para el segundo trimestre de 2012.

C. Gestión de la actuación profesional

79. En su resolución 63/251 la Asamblea General destacó la importancia de elaborar mecanismos que permitieran diferenciar mejor los distintos niveles de actuación profesional y pidió a la Comisión que trabajara en estrecha colaboración con las organizaciones a fin de determinar medios viables de recompensar la actuación profesional, y que le presentara un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional. En consecuencia, la Comisión decidió mantener en examen la cuestión de la gestión de la actuación profesional y pidió a la secretaría que actualizara las directrices sobre la gestión de la actuación profesional que había establecido en 1997, con hincapié en la cultura y el entorno, así como en el liderazgo que se debía ejercer en el nivel superior de cada organización para mantener ese entorno.

80. En su 71° período de sesiones la Comisión examinó un documento de su secretaría en que se presentaban los resultados de las consultas con las organizaciones y el personal y se enunciaban los elementos del marco actualizado. El marco destacaría los valores que la Comisión había esbozado en el Marco para la gestión de los recursos humanos aprobado en 2000 que definía la gestión de la actuación profesional como un proceso permanente que abarcaba todo el período en que el funcionario permanecía al servicio de la organización. Se señaló que una gestión de calidad era indispensable para interesar y motivar al personal, y para tratar los casos de actuación deficiente o mala. La Comisión pidió a su secretaría que afinara los elementos del marco y presentara el marco actualizado en un formato más accesible y fácil de consultar.

81. En su 73° período de sesiones la Comisión examinó una versión afinada del marco, cuyos elementos se habían presentado en el 71° período de sesiones. En el marco se hacía hincapié en que para que los funcionarios se sintieran comprometidos y motivados debían trabajar en un entorno que los apoyara e infundiera confianza y debían tener una clara comprensión de lo que se esperaba de

ellos. Se esbozaban en el marco determinados “facilitadores” que las organizaciones tal vez quisieran establecer para que la gestión de la actuación profesional resultara efectiva. Esos facilitadores eran: una cultura orientada a los resultados, en que los funcionarios comprenden lo que deben hacer y tienen la oportunidad de adoptar decisiones sobre su labor; un sistema de gobernanza en que la gestión del personal se lleva a cabo con respeto y mediante procesos limpios y transparentes; una estrategia amplia de comunicación y datos útiles y fiables apoyados en tecnología apropiada. En el marco también se mencionaron el desarrollo de una fuerza de trabajo idónea y motivada, y la vinculación de los resultados con los recursos. En el marco también se señalaron los principales agentes y se esbozó la función que estos habían de desempeñar en un sistema efectivo de gestión de la actuación profesional.

82. En cuanto a la recompensa y el reconocimiento del trabajo excepcional, el marco promueve una “cultura de reconocimiento”, que motivaría a los funcionarios a reconocer la labor o el comportamiento destacados de sus colegas. En el marco se esbozaban formas de recompensar a los funcionarios que las organizaciones podían adaptar a su cultura y sus necesidades. En atención a lo solicitado por la Comisión, se presentaron propuestas sobre directrices para el uso de escalones por mérito a fin de recompensar la actuación excepcional.

83. La Comisión modificó el marco presentado inicialmente por la secretaría. El documento en que figura el marco aprobado se reproduce en el anexo IV del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

84. La Red de Recursos Humanos acogió complacida el marco; no obstante, opinó que debía perfeccionarse. La Red destacó que el aprendizaje y el desarrollo profesional constituían un pilar crítico de la gestión moderna de la actuación profesional. La Red también cuestionó las consecuencias jurídicas de ciertas propuestas del marco de recompensa. La Red apoyó enérgicamente la premisa de que la gestión y el desarrollo de la actuación profesional exigían la adopción de una nueva cultura en que se hiciera hincapié en los mecanismos de apoyo en lugar de en el castigo, en el caso de actuación profesional deficiente. El marco estaba concebido como un instrumento general que las distintas organizaciones podían adaptar a sus necesidades particulares. Algunas organizaciones estimaron que la versión aprobada del marco parecía ser equilibrada y reflejaba sus principios básicos. No obstante, se expresaron dudas respecto de si la estrategia enunciada en el documento era suficiente para que se impusiera una cultura orientada a la buena actuación profesional.

85. Los representantes de la FICSA y del CISSUA recordaron la encuesta mundial del personal realizada por la secretaría de la Comisión en 2008/2009, cuyos resultados habían indicado que los funcionarios que tenían interés en dejar su empleo en las Naciones Unidas habían mencionado la falta de oportunidades de perfeccionamiento y desarrollo profesionales como uno de los factores que habían influido en su decisión. Al respecto, las dos federaciones del personal estimaban que no había habido gran cambio. Advirtieron también que las administraciones debían colaborar estrechamente con el personal en general y con el personal directivo para elaborar sistemas de recompensa aceptables. Las federaciones del personal apoyaban el sistema actual de incrementos anuales pensionables y estimaban que las recompensas debían ser adicionales, debían estar plenamente financiadas y estables,

y debían estar orientadas a la labor en equipo. Las decisiones respecto de los beneficiarios de las recompensas debían estar a cargo de un comité en que participaran representantes del personal. Las dos federaciones se opusieron a las sugerencias concretas de otorgar recompensas no monetarias, discreparon del argumento enunciado en el marco propuesto de que los funcionarios eran responsables de su propio desarrollo académico y profesional, y objetaron también la sugerencia de que las organizaciones utilizaran las oportunidades de formación o desarrollo como parte del plan de recompensas. Las federaciones sostuvieron que las organizaciones también tenían la responsabilidad de invertir constantemente en el desarrollo profesional de sus funcionarios y, además, tenían la responsabilidad particular de ofrecer un marco para el aprendizaje y el perfeccionamiento del personal, con lo que asegurarían la prestación de servicios óptimos a sus clientes. Se citaron fallos recientes del Tribunal Administrativo de la OIT y se hizo hincapié en el derecho de los funcionarios a la apelación en el contexto de la evaluación de la actuación profesional.

86. El representante de la UNISERV, si bien acogió complacido el marco para la gestión de la actuación profesional, se refirió a la falta de financiación para capacitación y aprendizaje. El representante señaló que los ascensos eran inexistentes en las organizaciones y que el avance dentro de la organización con arreglo a la “jerarquía del puesto” era particularmente arduo. Además, la UNISERV estimaba que la promoción de las perspectivas de carrera del personal había llegado a ser prácticamente inexistente, ya que no era supervisada debidamente en las organizaciones y los departamentos de recursos humanos no estaban implementando la planificación de la sucesión. La UNISERV coincidía en que había que fortalecer determinados aspectos del marco. Aunque apoyaba plenamente los objetivos de éste, temía que no se aplicara en todos los niveles y que quedara limitado a una “declaración de intención”.

87. La Comisión recordó que los principios rectores establecidos hacía más de un decenio seguían siendo válidos y se habían incorporado en los sistemas de gestión de la actuación profesional de la mayor parte de las organizaciones. No obstante, era necesario fortalecer algunas esferas, por ejemplo, hacer más hincapié en que el personal encargado de la dirección ejecutiva se involucrara y se comprometiera decididamente a cambiar la cultura de la organización para que se pudiera aplicar un sistema eficaz de gestión de la actuación profesional. Otras esferas que había que fortalecer incluían la de la mayor orientación sobre las calificaciones, que debían ser sencillas; la implantación de buenas prácticas de evaluación, y sobre planificación de la fuerza de trabajo. En general se convino en que el marco se debía basar en valores y debía estar claramente orientado a la importancia de establecer un entorno laboral que motivara al personal y la definición de una cultura de buen desempeño profesional. Las organizaciones debían establecer vinculaciones con el marco. En consecuencia, algunos aspectos, como el número de calificaciones, dependían de la dinámica interna de cada organización. Un miembro de la Comisión señaló que, puesto que la gestión de la actuación profesional atañía a las personas y a la organización, la Comisión debía definir no solo los parámetros sino también aspectos concretos de la evaluación de la actuación profesional. En consecuencia, en el marco se debían considerar expresamente las formas de medir la actuación profesional de cada funcionario, como la evaluación en 360 grados. Otros apoyaron esa opinión y estimaban que habría sido provechoso para el marco que hubiera

habido deliberaciones sobre buenos principios y mejores prácticas para la calificación y el calendario de las evaluaciones.

88. Se expresaron opiniones sobre la correlación entre la motivación y el tipo de contrato del funcionario. Se señaló que la Comisión tal vez pudiera realizar un nuevo estudio de los ascensos y la duración de los contratos y la forma en que estos contribuían a la motivación y el mejoramiento de la actuación profesional. La Comisión estaba decidida a introducir el marco, vigilar periódicamente su aplicación y examinar el asunto con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, según procediera.

89. Con respecto a las recompensas financieras y los escalones por mérito, se observó que las recompensas financieras podrían resultar difíciles de administrar. También se sugirió que las organizaciones utilizaran mejor las disposiciones existentes de las escalas de sueldos. La Comisión no celebró otras deliberaciones sobre el marco propuesto de recompensa y reconocimiento y decidió aplazar el examen sobre el uso de escalones por mérito para otro período de sesiones.

Decisiones de la Comisión

90. La Comisión decidió:

- a) Remitir el marco revisado a la Asamblea General para su aprobación;
- b) Examinar el uso de escalones por mérito en un período de sesiones futuro.

D. Metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio

91. En respuesta a una solicitud de la Junta de los jefes ejecutivos, la Comisión abordó la cuestión de la edad mínima para el pago del subsidio de educación. La solicitud obedeció al HarmoS-Konkordat, un acuerdo intercantonal sobre la armonización de la enseñanza obligatoria en Suiza, que entró en vigor el 1 de agosto de 2009. Uno de los cambios previstos en virtud de ese acuerdo era que la enseñanza obligatoria se haría extensiva a los niños de 4 años de edad. Este cambio se aplicaba únicamente a las escuelas públicas y no afectaba a las instituciones educativas privadas. En vista de lo anterior, se propuso modificar la edad mínima para el pago del subsidio a fin de que las organizaciones del régimen común pudieran, con carácter excepcional, reducir la edad mínima de 5 años para el pago del subsidio cuando las leyes de determinados lugares exigieran un inicio más temprano de la enseñanza académica.

Deliberaciones de la Comisión

92. La Red de Recursos Humanos agradeció a la secretaría la pronta respuesta a su solicitud y apoyó en principio la propuesta, al tiempo que sugirió una modificación de la redacción enmendada de las condiciones sobre la edad mínima exigida.

93. Las tres asociaciones del personal acogieron con beneplácito la propuesta de modificar las condiciones relativas a la edad mínima. El representante del CCISUA, hablando en nombre de su organización y de la FICSA, destacó también que la propuesta estaba en plena consonancia con los principios subyacentes del plan.

Tenía por objeto abarcar un grupo muy reducido, principalmente los niños que recibían enseñanza en el idioma materno. Además, el representante de la UNISERV subrayó que la modificación debía aplicarse a otros lugares donde los padres pudieran verse afectados en el futuro por semejantes cambios de las leyes.

94. La Comisión observó que se había previsto llevar a cabo en una fecha posterior un examen completo de la metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación y convino en que la modificación de la reglamentación de la educación escolar pública suiza, que preveía un inicio más temprano de la enseñanza académica, justificaba que se examinaran de inmediato las condiciones para recibir el subsidio de educación. Se señaló que el propósito de la propuesta no era ampliar la cobertura del plan, sino simplemente responder a un cambio legislativo que podía poner a un grupo del personal afectado en desventaja con respecto a todos los demás funcionarios del régimen común. Al mismo tiempo, había que minimizar los gastos derivados de la modificación propuesta y, en ese contexto, se convino en que dicha modificación de las condiciones exigidas solo se aplicaría respecto de las instituciones educativas en las que el inicio temprano de la enseñanza académica fuera un requisito legal.

95. En cuanto a las consecuencias financieras, los miembros de la Comisión observaron que las repercusiones financieras de la modificación serían mínimas para las organizaciones del régimen común debido al reducido número de niños a los que se aplicaría y al hecho de que la mayor parte de los gastos estaban relacionados con la enseñanza en el idioma materno.

Decisiones de la Comisión

96. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que para el año académico en curso el 1 de enero de 2012:

a) Los requisitos actuales para tener derecho al subsidio de educación se modificaran de la forma siguiente:

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 de dicho año. **Se puede aceptar, con carácter excepcional, una edad mínima inferior para las instituciones educativas que, por ley, exijan un inicio más temprano de la enseñanza académica;**

b) Se invitara a las organizaciones del régimen común a modificar en consecuencia el requisito de la edad mínima a fin de armonizar las condiciones exigidas para otorgar el subsidio de educación.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire

97. De conformidad con el mandato que le confirió la resolución 44/198 de la Asamblea General, la Comisión realiza estudios periódicos para determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire. Los estudios exigen la comparación de la remuneración total de las administraciones públicas nacionales que pudieran llegar a reemplazar a la actual base de comparación del régimen común de las Naciones Unidas. Según la metodología aprobada por la Asamblea en la resolución 46/191, las administraciones públicas nacionales que se podrían utilizar para la comparación se seleccionan sobre la base de criterios establecidos. Inicialmente las administraciones se comparan en función de la remuneración monetaria neta y luego, de ser necesario, en función de la remuneración total.

98. En 2010 se inició un nuevo estudio con arreglo al principio Noblemaire. Se habían seleccionado para el análisis las administraciones públicas de diez países: Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Francia, Noruega, Países Bajos, República de Corea y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Se efectuó una comparación entre la remuneración neta de las administraciones públicas de esos países y la de la administración pública federal de los Estados Unidos, utilizada actualmente en la comparación, y los resultados se presentaron a la Comisión en su 72° período de sesiones para que los examinara y brindara orientación. Los resultados de la comparación fueron los siguientes:

Diferencias porcentuales de la remuneración monetaria ajustada

<i>País</i>	<i>Porcentaje por debajo de la de los Estados Unidos</i>
Bélgica	11,6
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	13,2
Países Bajos	22,0
Canadá	25,0
Australia	27,1
Noruega	29,3
Francia	36,2
Alemania	37,9
España	44,9
República de Corea	65,0

Deliberaciones de la Comisión

99. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la etapa finalizada del estudio y declaró que esperaba con interés el análisis de la remuneración total. Al mismo

tiempo, la representante del sistema de las Naciones Unidas expresó sorpresa ante el hecho de que se hubiera propuesto nuevamente la inclusión de Bélgica, que en 2006 había quedado excluida del estudio debido al nivel de los sueldos.

100. El CCISUA era partidario de que se prosiguiera con el estudio y se analizaran más a fondo algunas de las administraciones públicas nacionales examinadas en la primera etapa. La FICSA y la UNISERV, si bien tomaron nota de las conclusiones del estudio, cuestionaron la exactitud del enfoque simplificado utilizado para comparar los niveles netos ajustados de la remuneración monetaria. A su juicio, habría sido más apropiado utilizar, en lugar de los promedios simples en que se basaba el análisis, promedios ponderados de la remuneración monetaria de las categorías inferior y superior de cada administración pública equivalentes a las de los puestos del Cuadro Orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas, en función del número de funcionarios de cada categoría. La FICSA observó también que el valor superior y el valor del punto medio de la remuneración bruta y la remuneración neta de Bélgica, Noruega y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, antes de ser ajustadas para tener en cuenta las diferencias del costo de la vida, eran superiores a los de la administración pública federal de los Estados Unidos, lo que apoyaba la idea de que era conveniente continuar con el estudio. La FICSA señaló también que la determinación y la cuantificación de los elementos monetarios y no monetarios de la remuneración debían incluir los elementos considerados de bienestar social, como el seguro médico, las licencias por maternidad y paternidad, las prestaciones de desempleo prolongadas, las prestaciones para atención de los hijos y los planes de pensiones y seguridad social nacionales que ofrecían las administraciones públicas nacionales, lo que produciría un cuadro más completo y exacto.

101. La Comisión destacó el alcance limitado de la etapa inicial del estudio con arreglo al principio Noblemaire. Se señaló que el hecho de que se hubieran utilizado únicamente los elementos monetarios de la remuneración, un número limitado de categorías y funciones, y promedios simples e indicadores indirectos para ajustar los niveles de la remuneración neta en función de las diferencias del costo de la vida podía haber influido en el resultado de las comparaciones. Al respecto se expresaron algunas reservas sobre la exactitud de algunas de las equivalencias de puestos utilizadas para las comparaciones de sueldos. Un miembro observó que en el estudio anterior los sueldos de Bélgica habían sido inferiores a los de la administración pública federal de los Estados Unidos en un 32% al nivel inferior de la escala y en un 46% al nivel superior. Algunos miembros señalaron también que aunque el número total de funcionarios de las administraciones públicas nacionales incluidas en el estudio era suficiente para que la comparación fuera útil, esto podría no ocurrir si solo se tenían en cuenta los puestos comparables a los del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Un miembro señaló que esto sucedía en el caso de Bélgica, ya que en el último estudio amplio se había determinado que solo había 15.000 puestos correspondientes al Cuadro Orgánico. Eso significaba que se debía reducir más el número de posibles administraciones utilizables en la comparación.

102. Se recordó que, con arreglo a la metodología aprobada, la comparación de la remuneración monetaria neta constituía, por definición, un etapa de eliminación para reducir el número de posibles bases de comparación mediante una evaluación breve de los principales parámetros, sin recurrir a un análisis costoso, oneroso y prolongado. Si bien debido a que el análisis en la etapa I consistía en una aproximación era probable que los resultados de la comparación se modificaran de

resultas del estudio de la remuneración total, el estudio breve inicial se consideraba útil para la selección de posibles administraciones utilizables en la comparación y la determinación de su posición relativa. Solo se procedería al estudio amplio cuando los niveles de la remuneración monetaria neta se consideraran razonablemente próximos a los de la administración utilizada actualmente en la comparación. Al respecto, la Comisión señaló la gran diferencia entre los niveles de la remuneración monetaria neta de la administración utilizada actualmente en la comparación y los de las demás administraciones nacionales, como se observa en el cuadro anterior. Un miembro de la Comisión se declaró sorprendido de que se hubiera escogido únicamente la remuneración total después de deducidos los impuestos como base de la comparación, puesto que en el caso de muchas administraciones públicas nacionales esa remuneración neta no reflejaba las prestaciones sociales, lo que desvirtuaba la comparación. Sobre la base de la información proporcionada, la mayor parte de los miembros estimaron que los demás elementos de la remuneración total no eliminarían las diferencias.

103. La Comisión reconoció además el entorno económico en que se había realizado el estudio. Se observó que las administraciones públicas nacionales estaban reaccionando de distintas maneras a la crisis financiera en curso. Por ejemplo, algunas habían recurrido a la congelación de la remuneración y otras habían mantenido los niveles de sueldo pero habían reducido la plantilla. Las distintas medidas adoptadas por los respectivos gobiernos en función de sus inquietudes presupuestarias inevitablemente tendrían un efecto desigual en los niveles de la remuneración. En consecuencia, la Comisión concluyó que no habría sido oportuno proceder en ese momento a la etapa II.

104. Sobre la base de la información proporcionada, la Comisión no veía razones para proseguir con el estudio en la coyuntura actual.

105. Por último, la Comisión expresó su reconocimiento a los representantes de las administraciones públicas nacionales que habían participado en el estudio por su cooperación y por la información y los datos necesarios que habían proporcionado.

Decisiones de la Comisión

106. La Comisión decidió:

a) Que no se debía proceder a la etapa II del actual estudio con arreglo al principio Noblemaire dado que el resultado de la comparación demostraba que la administración pública nacional utilizada actualmente en la comparación tenía el nivel más alto de remuneración monetaria y que las diferencias porcentuales con otras administraciones públicas nacionales parecían ser demasiado elevadas para que los demás elementos de la remuneración pudieran reducirlas, por lo que se debía retener la actual administración pública utilizada en la comparación;

b) Que realizaría otro estudio para determinar la administración pública nacional mejor remunerada a más tardar cuando se realizara el próximo estudio con arreglo al principio Noblemaire, previsto para 2016.

B. 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 33° período de sesiones

107. Como parte del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, periódicamente se llevan a cabo estudios entre ciudades en todos los lugares de destino. Esos estudios se organizan cada cinco años y cada serie de estudios se inicia con estudios de referencia en todos los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. A este respecto, la Comisión llevó a cabo estudios entre ciudades en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. en septiembre y octubre de 2010. Asimismo, se realizó una labor de reunión de datos sobre precios en Nueva York, base del sistema de ajustes por lugar de destino: en el mes de junio de 2010 se reunieron datos en relación con la mayoría de los artículos y en los meses de septiembre y octubre de 2010 en relación con las prendas de vestir de temporada y los artículos sujetos al nuevo enfoque de la medición del costo de la vida, que se basa en comparaciones de precios en tiempo real con Nueva York. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino examinó la documentación relativa a los estudios en su 33° período de sesiones, celebrado en enero de 2011, y la Comisión consideró las recomendaciones del Comité Asesor sobre los resultados de los estudios.

108. Las consecuencias financieras estimadas sobre la base de la aplicación de los resultados de los estudios a partir del 1 de abril de 2011 ascendían a aproximadamente 7,5 millones de dólares anuales. Esta estimación podría variar significativamente al alza o a la baja en función de los tipos de cambio de las monedas de los lugares de destino designados en relación con el dólar de los Estados Unidos.

Decisiones de la Comisión

109. La Comisión decidió:

a) Aprobar los resultados de los estudios entre ciudades de 2010 correspondientes a Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C., como recomendó el Comité Asesor, que se indican en el cuadro siguiente;

b) Que los resultados de los estudios de 2010 correspondientes a Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. se tuvieran en cuenta al determinar su clasificación respecto del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1 de abril de 2011;

c) Que además debían llevarse a cabo estudios entre ciudades en Bulgaria, Hungría, Polonia y Rumania en el período central de la presente serie de estudios.

Resumen de los resultados de las comparaciones del costo de la vida de 2010 entre Nueva York y Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. en la fecha del estudio

<i>Lugar de destino</i>	<i>Mes del estudio (2010)</i>	<i>Tipo de cambio</i>	<i>Índice del ajuste por lugar de destino existente</i>	<i>Multiplicador existente</i>	<i>Nuevo índice del ajuste por lugar de destino</i>	<i>Variación en el índice del ajuste por lugar de destino (porcentaje)</i>	<i>Variación en la clasificación (porcentaje)</i>
Ginebra	Septiembre	1,026	182,82	85,0	182,88	0,03	— ^a
Londres	Septiembre	0,644	158,61	58,6	169,41	6,81	6,81
Madrid	Septiembre	0,787	144,93	45,0	146,27	0,92	0,88
Montreal	Septiembre	1,053	152,31	52,9	157,14	3,17	2,77
París	Septiembre	0,787	153,86	54,7	158,64	3,11	2,55
Roma	Octubre	0,735	158,22	59,9	161,92	2,34	1,26
Viena	Octubre	0,735	158,91	62,3	160,10	0,75	— ^a
Washington, D.C.	Octubre	—	141,87	42,6	144,90	2,14	1,61

^a El nuevo índice del ajuste por lugar de destino es inferior al índice de la paga existente.

C. Escala de sueldos básicos/mínimos y examen de las tasas de contribución del personal conjuntamente con los sueldos brutos

110. El concepto de escala de sueldos básicos/mínimos fue establecido por la Asamblea General, con efecto a partir del 1 de julio de 1990, en la sección I.H de su resolución 44/198. La escala se establece tomando como referencia la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación. Se ajusta periódicamente sobre la base de la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas situados en el punto medio de la escala (P-4, escalón VI, tasa para funcionarios con familiares a cargo) y los sueldos de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con una ponderación del 33% y el 67%, respectivamente). Los ajustes se efectúan aplicando el método estándar, consistente en incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.

111. Se informó a la Comisión de que, como resultado de la congelación de los sueldos, los sueldos brutos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación no se ajustarían entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. No obstante, a partir del 1 de enero de 2011 había habido un pequeño cambio en la escala de tipos impositivos federales, así como respecto de las exenciones personales y las deducciones estándar; en los estados de Maryland, Virginia y el Distrito Federal de Columbia, los impuestos no habían variado. A pesar de la congelación de sueldos, la cuantía de la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 0,13%

en comparación con 2010, como resultado de la modificación de los tipos de los impuestos federales.

112. Como la cuantía de los pagos por separación del servicio está vinculada a la escala de sueldos básicos/mínimos, el aumento de esa escala tenía las consecuencias financieras siguientes:

	<i>Dólares de los Estados Unidos</i>
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 del nuevo sueldo básico/mínimo	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	64 600
Consecuencias financieras: total anual	64 600

113. Como parte del examen en curso, la Comisión también consideró la solicitud de las Naciones Unidas de revisar las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos (en cifras brutas) de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Esa solicitud se presentaba con objeto de resolver la cuestión del superávit acumulado en el Fondo de Nivelación de Impuestos, en particular en la subcuenta de los Estados Unidos de América. Según estimaciones de las Naciones Unidas, era necesario reducir en un 15% los ingresos en concepto de contribuciones del personal para resolver ese problema.

Deliberaciones de la Comisión

114. La Red de Recursos Humanos tomó nota de los reajustes del Fondo de Nivelación de Impuestos por razones técnicas y el aumento de los sueldos básicos/mínimos. Instó a la Comisión a establecer un mecanismo para mantener con regularidad un diálogo con el Contralor de las Naciones Unidas sobre la cuantía del Fondo y sobre los ajustes que pudiera ser necesario efectuar periódicamente.

115. El representante de la FICSA, hablando también en nombre del CCISUA, señaló que los funcionarios del régimen común, aunque sabían que no eran inmunes a las dificultades económicas que experimentaban muchos Estados Miembros, estaban descontentos con la situación actual y con sus perspectivas en relación con el sueldo básico. Como ejemplo, mencionó la decisión de la Comisión de no iniciar la fase II del estudio de la administración pública nacional mejor remunerada, a pesar de las peticiones del personal, y de postergar el estudio siguiente hasta 2016. Señaló también que, según la información disponible, la remuneración del personal sobre el terreno de la administración pública utilizada actualmente en la comparación era considerablemente más alta que la de los funcionarios de las Naciones Unidas, pero que era improbable que la cuestión se planteara. Añadió que aparentemente el único aumento de sueldo que recibía el personal del cuadro orgánico era un ajuste que no implicara ganancias ni pérdidas; los incrementos concedidos se descontaban siempre del ajuste por lugar de destino, de modo que no eran incrementos reales. Citó la recomendación que hizo la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas en 1945 en el sentido de que “las escalas de sueldos y asignaciones análogas para el personal de las Naciones Unidas y el de los distintos órganos especializados ... deberán estar en relación favorable con las de los

servicios nacionales y extranjeros mejor retribuidos, y se tomarán en cuenta los factores especiales que influyen en los servicios de las Naciones Unidas”.

116. El representante de la UNISERV hizo notar el efecto de la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación en la cuantía de los pagos por separación del servicio, que estaban vinculados al sueldo básico/mínimo. Recalcó que el ajuste propuesto de las tasas de contribución del personal en relación con el Fondo de Nivelación de Impuestos no debía afectar la remuneración pensionable del personal y opinó que esas tasas debían examinarse cuando fuera apropiado.

117. La Comisión observó que el ajuste propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos estaba en conformidad con la metodología establecida y señaló que ese ajuste se efectuaría aumentando el sueldo en un 0,13% y reduciendo en consonancia el multiplicador del ajuste por lugar de destino, de modo que no hubiera ni ganancias ni pérdidas. Las consecuencias financieras, a nivel de todo el sistema, relacionadas con la revisión del régimen de pagos por separación del servicio eran relativamente menores debido a que las variaciones de la escala eran mínimas.

118. En lo que respecta a la revisión de las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos brutos de los funcionarios del cuadro orgánico, la Comisión señaló que la propuesta que tenía ante sí había sido preparada con la plena cooperación de la Oficina del Contralor de las Naciones Unidas. También se confirmó que esa medida no guardaba relación alguna con la escala común de contribuciones del personal y tampoco tendría ningún efecto en la remuneración pensionable, que la Comisión estaba en vías de examinar conjuntamente con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Como la finalidad de la tarea entre manos era resolver la cuestión del superávit del Fondo de Nivelación de Impuestos, la revisión de las tasas de contribución del personal aplicables a los sueldos brutos, que se utilizaban exclusivamente para generar los recursos del Fondo, era el criterio apropiado para solucionar la cuestión de conformidad con la práctica establecida. La revisión propuesta tenía por fin reducir los ingresos en la medida necesaria, o sea en un 15%.

119. Habida cuenta de que la reposición del Fondo de Nivelación de Impuestos y los desembolsos con cargo al Fondo dependían de factores diferentes, la Comisión opinaba que las tasas de contribución del personal aplicables a los sueldos brutos debían examinarse y revisarse periódicamente.

Decisiones de la Comisión

120. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2012:

a) La escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo V del presente informe y que refleja un ajuste del 0,13% aplicado aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino;

b) Las tasas revisadas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo V. Las tasas revisadas se aplicarían inversamente a la cuantía neta de los sueldos para los funcionarios con familiares a

cargo a fin de determinar los correspondientes sueldos en cifras brutas; la cuantía de las contribuciones de los funcionarios que no tuvieran ni cónyuge ni hijos a cargo sería equivalente a la diferencia entre los sueldos brutos de las distintas categorías y escalones y los correspondientes sueldos netos de los funcionarios sin familiares a cargo.

121. La Comisión también decidió que las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos brutos se examinaran cada tres años y se revisaran cuando correspondiera.

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

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

123. Se informó a la Comisión de que, para el año civil 2011, no se habían aprobado aumentos de la remuneración generales ni en función de la localidad para los empleados federales de la zona de Washington, D.C., como consecuencia de la congelación salarial decretada por el Presidente de los Estados Unidos de América para el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012.

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

a) La revisión de los tramos impositivos federales y las deducciones estándar y personales, que 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 61,3 para los meses de enero a julio de 2011 y un multiplicador estimado de 63,1 para los meses de agosto a diciembre de 2011. Los multiplicadores se basaban en la actual escala de sueldos básicos/mínimos netos, con efecto desde el 1 de enero de 2011;

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

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

125. Sobre la base de los factores mencionados, el margen correspondiente a 2011 se estimó en 114,2, mientras que la media quinquenal (2007-2011) se situó en 114.

Deliberaciones de la Comisión

126. La Red de Recursos Humanos tomó nota del ligero aumento del margen estimado e instó a la Comisión a señalar a la atención de la Asamblea General que, desde 1997, la media del margen se había mantenido en todo momento por debajo del punto medio conveniente.

127. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV también tomaron nota del margen estimado y expresaron su preocupación por el hecho de que en los últimos 20 años el nivel del margen no hubiera alcanzado el punto medio conveniente, que en los 15 años pasados había oscilado entre 111 y 114, y que el punto medio conveniente seguía siendo teórico. El CCISUA y la FICSA señalaron también que la situación era aún peor en la categoría P-4, a la que correspondía el mayor coeficiente de ponderación para calcular la relación global. El CCISUA y la FICSA recordaron que, desde 2009, los ajustes anuales de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico en las Naciones Unidas se basaban en el ajuste por localidad que recibían los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que trabajaban en la zona geográfica conocida como “Resto de los Estados Unidos”. El ajuste por localidad basado en Washington se había extendido recientemente a los empleados federales destinados en el extranjero (de conformidad con las conclusiones del informe de 2011 de la Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno sobre el tema de la comparabilidad de la paga de los funcionarios del Departamento de Estado destinados en el extranjero). Por lo tanto, sugirieron que se utilizara el ajuste por localidad de Washington, D.C. como referencia para determinar el margen.

128. La Comisión tomó nota de la evolución de la situación en la administración pública utilizada en la comparación, los cambios previstos en los niveles de la remuneración neta del régimen común y otros factores de interés para la comparación del margen. Se observó que, en los últimos años, el margen de la remuneración neta había ido aumentando de manera gradual y que, actualmente, tanto el nivel correspondiente al año civil como la media quinquenal estaban muy cerca del punto medio conveniente de 115. Por tanto, no era necesario tomar medidas para ajustar el margen.

129. La Comisión observó también que el pronóstico del margen se basaba en una estimación del multiplicador del ajuste por lugar de destino para los meses de agosto a diciembre de 2011 en Nueva York. En caso de que el multiplicador efectivo, que se determinaría más adelante, no coincidiera con el valor estimado, el Presidente de la Comisión, de conformidad con la práctica establecida, informaría de ello a la Asamblea General al presentar el informe anual de la Comisión (véanse los párrs. 132 y 133).

Decisión de la Comisión

130. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2011 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 114,2. También decidió señalar a la atención de la Asamblea el hecho de que la actual media del

margen en los últimos cinco años (2007-2011) se estimaba en 114,0, nivel que era inferior al punto medio conveniente de 115.

131. La Comisión también solicitó a su Presidente que actualizara la estimación del margen en función del multiplicador efectivo del ajuste por lugar de destino, según procediera.

Actualización del margen

132. Una vez concluido el 73° período de sesiones de la Comisión, cuando se estaba preparando el presente informe, se determinó que el multiplicador del ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York para el período comprendido entre agosto y diciembre de 2011 sería 65,7. Sobre la base de esta información actualizada y de conformidad con la decisión de la Comisión, el Presidente informa a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011 es 114,9. También señala a la atención de la Asamblea que el nivel medio del margen en los cinco años pasados (2007 a 2011) es 114,1.

133. En el anexo VI del presente informe se indican los pormenores de la comparación actualizada entre la remuneración neta media del personal 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 2011).

E. Estudio e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

134. En su resolución 64/231, la Asamblea General 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. La Comisión tuvo ante sí un examen de las políticas de las organizaciones del régimen común en materia de diversidad. Se informó a la Comisión de que las organizaciones habían aplicado diversas políticas con miras a crear fuerzas de trabajo diversificadas. Esas políticas guardaban relación con la paridad entre los géneros, el empleo de personas con discapacidad, la sensibilización sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y el equilibrio geográfico. La secretaría informó con cierto detalle sobre el equilibrio geográfico en las organizaciones de mayor tamaño del régimen común. Las organizaciones que habían establecido intervalos convenientes a los efectos del equilibrio geográfico eran: la Secretaría de las Naciones Unidas, la OIT, la FAO, la UNESCO, la OMS y la ONUDI. Los órganos rectores de esas organizaciones habían demostrado un interés creciente en el progreso respecto del equilibrio geográfico. En los cuadros 1 y 2 figura el estado de la representación geográfica.

Cuadro 1
Estados representados en organizaciones que han establecido intervalos convenientes

<i>Organización</i>	<i>Número de Estados Miembros</i>	<i>Número de Estados Miembros representados</i>	<i>Porcentaje de Estados Miembros representados</i>
Naciones Unidas ^a	192	176	93,75
OIT ^b	183	117	64
FAO ^b	191	147	77
UNESCO ^b	193	156	81
OMS ^b	190	151	79,5
ONUDI ^b	173	79	45,7

^a Al 30 de junio de 2010.

^b Al 31 de diciembre de 2010.

Cuadro 2
Estado de la representación

<i>Organización</i>	<i>Número de Estados Miembros</i>	<i>En el intervalo</i>		<i>No representados</i>		<i>Insuficientemente representados</i>		<i>Excesivamente representados</i>	
		<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
Naciones Unidas ^a	192	132	68,75	12	6,25	31	16	17	9
OIT ^b	183	69	37,7	66	36,1	5	2,7	43	23,5
FAO ^b	191	121	63,4	44	23	16	8,4	10	5,2
UNESCO ^b	193	78	40,4	37	19,2	52	26,9	26	13,5
OMS ^b	190	95	50,0	39	20,5	4	2,1	52	27,4
ONUDI ^b	173	54	31,2	94	54,3	6	3,5	19	11

^a Al 30 de junio de 2010.

^b Al 31 de diciembre de 2010.

135. En al menos tres de las seis organizaciones que habían establecido intervalos convenientes había 50 países no representados, 10 países insuficientemente representados y 28 excesivamente representados. Diecinueve países no estaban representados en al menos cuatro de las seis organizaciones con intervalos convenientes, nueve de los cuales pertenecían a la región de Asia y el Pacífico. El mayor número de Estados insuficientemente representados correspondía también a Asia (véase el anexo VII). Entre las medidas que estaban adoptando las organizaciones para lograr un equilibrio geográfico equitativo se contaban asegurar que en las decisiones en materia de selección del personal se tomara en consideración la nacionalidad y el género de los candidatos recomendados y ejecutar programas específicos de divulgación para aumentar el número de solicitantes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. La UNESCO informó de que su estrategia para aumentar la proporción de personal de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados incluía el programa de jóvenes profesionales, y de que, además, se señalaba a la atención de

los directivos superiores (a nivel de Subdirector General y Director de Oficina) la situación de los países que o bien no estaban representados o bien corrían el riesgo de no estarlo debido a las jubilaciones próximas.

136. Se recordó que, en su sexagésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General había aprobado la resolución 65/247, en que aprobó el programa de las Naciones Unidas para jóvenes profesionales en consonancia con las propuestas del Secretario General. Uno de los propósitos declarados del programa era promover el objetivo de aumentar la diversidad de la Secretaría y mejorar su representación geográfica (véase A/65/305/Add.4, párr. 12). El Programa estaría abierto a profesionales jóvenes de Estados Miembros no representados, insuficientemente representados o que corrieran el riesgo de encontrarse en esa situación (*ibid.*, párr. 17). Asimismo, las organizaciones informaron de que la importancia de la diversidad, incluida la diversidad geográfica, se ponía de relieve en los programas de orientación de los directivos superiores. También existían programas específicos de divulgación para los países no representados e insuficientemente representados.

137. En lo que se refiere a la distribución geográfica, se señaló que los intervalos convenientes no se calculaban de manera uniforme en las seis organizaciones que los utilizaban. Si bien en la mayoría de los casos se empleaban los mismos factores, es decir, contribución, número de miembros y población, para calcular esos intervalos, los factores no se ponderaban de la misma manera en todas las organizaciones. La OMS también incluía todos los puestos que no eran de idiomas, independientemente de la fuente presupuestaria. Como consecuencia de ello, el 83% del personal estaba sujeto a distribución geográfica, mientras que en las Naciones Unidas solo se incluían los puestos sufragados con cargo al presupuesto ordinario y únicamente el 34% de los funcionarios estaba sujeto a distribución geográfica.

Deliberaciones de la Comisión

138. Tras señalar las medidas que ya estaban adoptando algunas organizaciones, el representante de la Red de Recursos Humanos recalcó que las organizaciones estaban resueltas a promover y mantener una fuerza de trabajo diversa y crear un entorno que no solo alentara la productividad sino que también respetara las diferencias existentes entre las personas. La Red instó a la secretaría de la Comisión a que ampliara el alcance de los exámenes posteriores para incluir cuestiones como el género, la discapacidad en el lugar de trabajo y los entornos de trabajo seguros.

139. Los representantes del personal se mostraron de acuerdo con la Red de Recursos Humanos en que el documento, que se centraba en el género y la distribución geográfica, tenía un alcance demasiado limitado y sería deseable que en el futuro la secretaría ampliara su investigación para abarcar las cuestiones relativas a la diversidad. El CCISUA, en nombre propio y de la FICSA, señaló que la diversidad iba mucho más allá de la cuestión de la nacionalidad. Indicó que, si bien en el documento se distinguía entre los dos elementos principales del Artículo 101.3 de la Carta, la Comisión no podía pasar por alto el nexo existente entre la consideración primordial, “eficiencia, competencia e integridad”, y el elemento secundario, es decir, la “debida consideración” que debía darse a la distribución geográfica en los procedimientos de contratación. Señaló que la interpretación que hicieran los tribunales sería instructiva a este respecto. Se ponía de relieve la cuestión de la capacitación y el perfeccionamiento profesional como medio de asegurar la retención de una fuerza de trabajo diversa, así como la tendencia

observada en algunas organizaciones a utilizar contratos temporarios o de corto plazo para soslayar la cuestión de la distribución geográfica.

140. Las federaciones lamentaron que en el documento no se señalaran las razones por las que algunas nacionalidades estaban insuficientemente representadas, lo cual parecía indicar que las condiciones de trabajo existentes en algunos países grandes podían ser más competitivas que las de las Naciones Unidas. Si bien reconocía el loable objetivo de procurar la paridad entre mujeres y hombres en los puestos de nivel superior de las organizaciones, el representante consideraba que se pasaban por alto las preocupaciones legítimas de las mujeres de las categorías inferiores del Cuadro Orgánico y de los cuadros de Oficial Nacional y Servicios Generales. El representante de la UNISERV dijo que lamentaba que el cuestionario no se hubiera remitido también a los representantes del personal. Además puso en tela de juicio la validez de que solo se utilizara al 30% del personal para determinar las cuotas de la distribución geográfica en la Secretaría de las Naciones Unidas.

141. Algunos miembros de la Comisión afirmaron que el documento ofrecía una oportunidad para reflexionar sobre las cuestiones referentes a la distribución geográfica equitativa en el sistema de las Naciones Unidas y su insolubilidad. La Comisión no se había ocupado del tema desde 1987. La Comisión puso de relieve que, como se daba a entender en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, debía establecerse una correlación adecuada entre la contratación de personal del más alto grado de competencia y el logro y mantenimiento del equilibrio geográfico. Un miembro de la Comisión señaló que los métodos de distribución geográfica no se aplicaban de forma uniforme en todas las organizaciones del régimen común. Observó además que, si bien las Naciones Unidas se sustentaban en los conceptos de multiculturalismo, diversidad, representación regional, equilibrio entre los géneros, distribución geográfica y representación equitativa, al cabo de 65 años todavía se tropezaba con dificultades para establecer las políticas y la reglamentación adecuadas a fin de hacer realidad esos conceptos. Opinaba que las características demográficas actuales del régimen común guardaban una relación directa con la estructura de financiación del sistema de las Naciones Unidas y no podían cambiarse aplicando ecuaciones y fórmulas.

142. Se expresó otra opinión en el sentido de que, inevitablemente, la propia ubicación de las oficinas de las Naciones Unidas había dejado a algunos países en desventaja respecto de la distribución geográfica. Algunos miembros expresaron inquietud porque en la nota de la secretaría de la CAPI no se tenían plenamente en cuenta las decisiones más recientes de la Asamblea General sobre la cuestión, lo cual había dado como resultado que se aprobara la resolución 65/247, en la que más o menos se mantenía el *statu quo*. En ese contexto, se consideraba que no servía para nada recomendar directrices sobre esta cuestión. Si bien algunos opinaban que la Comisión no debía adelantarse a la Asamblea formulando recomendaciones sobre la distribución geográfica, en general se consideraba que la Comisión tenía un papel que desempeñar asegurando que todos los Estados Miembros estuvieran mínimamente representados.

143. La Comisión reiteró que la principal consideración al contratar personal eran las cualificaciones profesionales, que eran fundamentales para que las organizaciones cumplieran sus mandatos. Llegó a la conclusión de que el mejor modo de atender la solicitud de la Asamblea General era centrarse en las políticas de contratación y eliminar las barreras para que se contratara a persona de una zona

geográfica lo más amplia posible. Se tomó nota de los programas que ya se estaban ejecutando en las organizaciones y de los diversos grados de interés de los órganos rectores de las organizaciones que habían establecido intervalos convenientes en conseguir y preservar un equilibrio geográfico equitativo. La Comisión reiteró su apoyo a programas como el de jóvenes profesionales, las misiones de contratación y la contratación por medio de concursos. Así pues, se convino en que se realizarían estudios de las prácticas de contratación de las organizaciones con miras a determinar los obstáculos para conseguir una representación geográfica más amplia, como se contempla en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, y proponer posibles soluciones.

144. Después de observarse que diversidad no equivalía a equilibrio geográfico, se convino en que la Comisión también tenía un papel que desempeñar poniendo en marcha marcos de políticas para favorecer la diversidad en el régimen común. Se presentaba una oportunidad de participar en el discurso amplio sobre la diversidad y confeccionar una definición que se aplicara al régimen común de las Naciones Unidas. Debían examinarse asimismo los modelos de liderazgo más adecuados para lograr el equilibrio entre competencia y diversidad que pretendía alcanzar el sistema de las Naciones Unidas. A este respecto, un miembro de la Comisión planteó que las Naciones Unidas se habían establecido para posibilitar la confrontación pacífica y lograr la paz. Por consiguiente, en las Naciones Unidas la diversidad no solo se sustentaba en la contratación de personas diversas desde el punto de vista geográfico sino también en el concepto de “diversidad de pensamiento”. En opinión de ese miembro de la Comisión, ello debía reflejarse en los modelos de contratación de las organizaciones.

Decisiones de la Comisión

145. La Comisión decidió:

- a) Informar a la Asamblea General del estado de la distribución geográfica en las organizaciones del régimen común y las medidas que estaban adoptando las organizaciones y sus órganos rectores para lograr el equilibrio geográfico;
- b) Estudiar las políticas de contratación con miras a recomendar a las organizaciones medidas que fueran más favorables para la diversidad;
- c) Volver a debatir la cuestión de la diversidad en sentido amplio en una fecha posterior.

Capítulo V

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

Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales

146. De conformidad con el artículo 11 de su estatuto, una vez concluida la sexta serie de estudios de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión comenzó el examen de las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay. Por consiguiente, en su 66° período de sesiones, la Comisión estableció un grupo de trabajo integrado por cuatro miembros de la Comisión, seis miembros designados por las organizaciones, dos miembros designados por cada una de las federaciones de funcionarios (a saber, el CCISUA, la FICSA y la UNISERV) y representantes de la secretaría de la CAPI. El Grupo de Trabajo debía encargarse de lo siguiente:

- a) Examinar las maneras de obtener los datos necesarios, incluida la posibilidad de obtenerlos comprándolos de fuentes externas, en función de las dificultades surgidas en relación con la participación de empleadores del sector privado durante la fase de reunión de datos;
- b) Seguir examinando los requisitos relativos a la representación adecuada de la administración pública nacional;
- c) Examinar la aplicación de las dos metodologías para garantizar la conformidad de la metodología elegida con las condiciones del mercado de trabajo local y la igualdad de trato para los funcionarios que trabajaran en lugares similares;
- d) Analizar y estudiar los problemas encontrados durante la sexta serie de estudios y proponer soluciones al respecto;
- e) Revisar en consecuencia el texto de las metodologías.

147. Una vez concluida su labor, el Grupo de Trabajo presentó sus recomendaciones a la Comisión en su 72° período de sesiones. Si bien había consenso respecto de muchas de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, los representantes de las federaciones de personal expresaron reservas sobre algunas. Además, el Grupo de Trabajo no pudo llegar a un acuerdo sobre determinadas cuestiones debido a la diversidad de posturas existentes en su seno. Esas cuestiones, junto con las recomendaciones del Grupo de Trabajo, se presentaron a la Comisión para que adoptara una decisión.

Deliberaciones de la Comisión

148. La Red de Recursos Humanos acogió favorablemente el informe del Grupo de Trabajo y respaldó sus fundamentos. También señaló que, una vez la Comisión hubiera adoptado sus decisiones sobre las metodologías revisadas, debía ultimarse el manual y el material de capacitación correspondientes y debía proporcionarse capacitación con carácter prioritario para informar al personal y a las organizaciones.

149. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV señalaron que, si bien se había llegado a un consenso en relación con muchas propuestas, especialmente en cuanto al uso de los datos sobre las variaciones de los sueldos de los proveedores en algunas circunstancias, había unas pocas propuestas respecto de las cuales existía divergencia de opiniones entre los representantes de las federaciones de personal y otros miembros del Grupo de Trabajo, a saber: la cuestión de la administración pública nacional, el componente no pensionable, las funciones de aprobación en la metodología I, la necesidad de que los comités de estudio de los sueldos locales tuvieran más acceso al proceso de examen y aprobación en la metodología II y la cuantificación de los beneficios en especie de poco valor. El representante de la FICSA reconoció que durante el proceso de examen había oportunidad para intercambiar ideas. Independientemente de las decisiones que se tomaran, habría que revisar con urgencia los manuales operacionales. El representante del CCISUA esperaba que las organizaciones hicieran un seguimiento atento de los cambios introducidos en la metodología y de los efectos que pudieran tener en la plantilla. El representante de la UNISERV afirmó que la Comisión debía establecer incentivos para que el sector privado facilitara la reunión de datos. También recordó que el propósito de contratar a funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico era crear capacidad, pero que las organizaciones ahora los utilizaban como una de sus medidas de reducción de costos. El representante de la UNISERV perteneciente al cuadro de seguridad presentó información sobre ese cuadro y destacó la importancia de su trabajo y las razones por las que se diferenciaban del Cuadro de Servicios Generales y debían mantenerse separado.

1. Uso de datos sobre las variaciones de los sueldos proporcionados por proveedores

150. Durante la serie de estudios más reciente, en algunos lugares de destino la participación de los empleadores siguió siendo problemática. Para resolver esa cuestión, el Grupo de Trabajo evaluó el uso de datos sobre sueldos proporcionados por proveedores con arreglo a las metodologías. Sobre la base de la evaluación, recomendó que los datos sobre las variaciones de los sueldos se utilizaran como fuente complementaria para completar los estudios cuando no pudiera incluirse en el estudio el número mínimo normal de 20 empleadores debido a problemas de participación.

Deliberaciones de la Comisión

151. Se informó a la Comisión de que el Grupo de Trabajo había señalado grandes disparidades en los tamaños de la muestra de empleadores y la cobertura de los datos. Se habían evaluado varias opciones para utilizar datos de proveedores, incluida la de subcontratar la reunión de datos y la de adaptar los datos de estudios de proveedores estándar para conseguir conjuntos de datos comparables de empleadores más competitivos. En general, las bases de datos de los proveedores no tenían datos suficientes sobre los puestos de apoyo similares a los del Cuadro de Servicios Generales, aunque los datos de los puestos de profesionales y directivos eran mejores. Adaptar los datos, al tiempo que aumentaba el costo, introducía una gran inestabilidad debido al reducido tamaño de los conjuntos de datos resultantes, lo cual no era conveniente. Asimismo, en los lugares de destino respecto de los cuales se examinaron datos, no había más de uno o dos empleadores incluidos en los

estudios de las Naciones Unidas y en las bases de datos sobre empleadores. Además, las bases de datos de proveedores no siempre reflejaban las prestaciones y otros beneficios que estaban incluidos en las metodologías en vigor. Por otra parte, en general, en los datos de los proveedores la representación de empleadores del sector público y sin fines de lucro era mínima.

152. Teniendo en cuenta los problemas de comparabilidad con los datos de los proveedores, la Comisión era partidaria de que los datos sobre las variaciones de los sueldos proporcionados por proveedores se utilizaran con carácter complementario cuando la participación de empleadores resultara problemática en la metodología I, aplicable a los lugares de destino en que hay sedes y similares, y en la metodología II, aplicable a todos los demás lugares de destino. Señaló que era menos probable que esas variaciones se vieran afectadas por diferencias en las muestras de empleadores, en la jornada laboral de los empleadores, en la cuantificación de determinadas prestaciones o incluso en la competitividad de empleadores concretos. Los empleadores más competitivos no concedían sistemáticamente aumentos mayores y los empleadores menos competitivos no concedían siempre aumentos menores. Por lo tanto, se consideró aconsejable que solo se utilizaran los datos sobre las variaciones de los sueldos cuando fuera imposible conseguir que participara el número mínimo exigido de 20 empleadores. También debía extraerse el promedio de los datos sobre las variaciones de los sueldos de dos proveedores para asegurar la estabilidad y una cobertura más amplia. Asimismo, la Comisión consideró aconsejable que antes de recurrir a los datos de las variaciones de los sueldos se exigiera un número mínimo absoluto de empleadores de los sectores privado y público (incluida la administración pública nacional). La Comisión opinaba que ese requisito aseguraría una muestra de empleadores suficiente para poder comparar los niveles efectivos de los sueldos de las Naciones Unidas y empleadores externos.

Decisiones de la Comisión

153. La Comisión decidió que el uso de los datos sobre las variaciones de los sueldos de dos proveedores, una vez promediados y ajustados para tener en cuenta la relación entre las cifras brutas y las cifras netas sobre la base de la reglamentación fiscal del lugar de destino, se permitiría:

- a) En la metodología I, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número mínimo normal de empleadores exigido, es decir, 20 empleadores, siempre que se estudiaran al menos 5 empleadores, incluida la administración pública nacional utilizada en la comparación, y al menos 8 empleadores del sector privado, sin que ningún subsector representara más del 25% de la muestra;
- b) En la categoría I de la metodología II, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número normal exigido de 15 empleadores, siempre que:
 - i) En total se hubieran estudiado al menos 11 empleadores;
 - ii) Los empleadores estudiados incluyeran al menos a 4 o 5 empleadores del sector público, dependiendo de si se utilizaba o no la administración pública nacional;
- c) En la categoría II de la metodología II, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número mínimo normal exigido de 10 empleadores, siempre que:
 - i) En total se hubiera estudiado al menos a 7 empleadores;

ii) Los empleadores estudiados incluyeran al menos tres o cuatro empleadores del sector público, dependiendo de si se utilizaba o no la administración pública nacional;

d) Los resultados del análisis de los datos de los empleadores incluidos en el estudio se ponderaran por el número de empleadores incluidos en el estudio y los datos sobre las variaciones de los sueldos se ponderaran por el número de empleadores que faltaran para alcanzar el número mínimo normal exigido a fin de determinar el ajuste final que debía aplicarse a las escalas de sueldos.

2. Administración pública nacional

154. La metodología aplicable a los lugares de destino en que hay sedes exigía que se incluyera a la administración pública nacional. En su resolución 64/231, la Asamblea General solicitó a la Comisión que, al examinar las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales con arreglo al principio Flemming, concediera una mayor importancia a la administración pública nacional entre los empleadores utilizados, teniendo en cuenta que las Naciones Unidas son una organización de administración pública.

155. Además, al examinar algunos estudios de la serie más reciente, varios miembros de la Comisión expresaron la opinión de que los empleadores de la administración pública nacional que se habían seleccionado no podían considerarse representativos de la administración pública normal. Como consecuencia de ello, la Comisión solicitó al Grupo de Trabajo que examinara los requisitos para que hubiera una representación adecuada de la administración pública nacional.

156. Con el fin de atender la solicitud de la Asamblea General y la inquietud de la Comisión, el Grupo de Trabajo propuso que en la metodología I se realizara una comparación individualizada con el empleador de la administración pública nacional y en el resultado general del estudio se asignara un factor de ponderación del 5% a la comparación. La comparación con el resto de los empleadores debía realizarse en el marco existente y debía asignársele un factor de ponderación del 95%. Además, para tratar de atender la inquietud de la Comisión, también recomendó que se utilizara el ministerio de relaciones exteriores, o su equivalente, como empleador que representara a la administración pública nacional. En relación con la metodología II, se propuso que, respecto de algunos lugares de destino de la categoría I, se exigiera la utilización de la administración pública nacional, y en el caso de todos los demás se hiciera más riguroso el requisito de aumentar la representación del sector público cuando no se pudiera utilizar la administración pública nacional.

Deliberaciones de la Comisión

157. La Red de Recursos Humanos puso de relieve el vínculo existente entre el principio Flemming y las metodologías. Reconoció que en la resolución 64/231 la Asamblea General había solicitado específicamente que se concediera una mayor importancia a la administración pública nacional y consideró que sería conveniente asegurar que se asignara un factor de ponderación adecuado a la administración pública nacional, de conformidad con la intención de la Asamblea.

158. El representante del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) señaló distorsiones en la metodología en vigor e indicó que sus órganos rectores habían

solicitado que se estudiaran alternativas. En particular, destacó un informe que se había encargado recientemente y en el cual se confirmaban las conclusiones de la labor interna de planificación estratégica de la fuerza laboral en el sentido de que en esos momentos la superposición de los sueldos del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales era mayor en Roma que en ningún otro lugar de destino en que hay sedes, y que los sueldos del Cuadro de Servicios Generales en Roma se consideraban bastantes altos. La Junta Ejecutiva del Fondo esperaba que, cuando examinara la metodología, la CAPI tuviera en cuenta tales anomalías.

159. El representante del Programa Mundial de Alimentos (PMA) solicitó a la Comisión que estudiara si el factor de ponderación del 5% asignado a la administración pública nacional era el adecuado.

160. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) apoyó el enfoque básico de separar la comparación con el empleador de la administración pública nacional representado por el ministerio de relaciones exteriores. Indicó que la FAO también se enfrentaba a presiones de sus órganos rectores y que su Comité de Finanzas había expresado preocupación por los elevados sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales en Roma y la sustancial superposición con las categorías del Cuadro Orgánico. Así pues, el Comité de Finanzas de la FAO estaba prestando una gran atención al examen, en particular a si se consideraba que el factor de ponderación del 5% en la comparación separada con el empleador de la administración pública nacional se ajustaba al espíritu de la resolución 64/231.

161. Los representantes de las organizaciones del personal opinaban que la respuesta que se proponía para atender la solicitud formulada en la resolución 64/231, en virtud de la cual se asignaría un coeficiente de ponderación concreto a la administración pública nacional, se apartaría del principio Flemming. Si bien en el Grupo de Trabajo se había llegado a una solución de avenencia determinando que el ministerio de relaciones exteriores representaría a la administración pública nacional, su inclusión como empleador adicional en las metodologías I y II ya constituía una desviación importante del principio Flemming. El representante de la FICSA no veía ninguna justificación técnica para comparar separadamente la administración pública nacional y utilizar coeficientes de ponderación predeterminados y abultados artificialmente. Respondiendo a las cuestiones planteadas por las organizaciones con sede en Roma, el representante afirmó que lo que los representantes de la administración habían descrito como anomalías obedecían a percepciones erróneas basadas en información incorrecta. Señaló que el informe encargado por el FIDA no se había distribuido a la Comisión; por lo tanto, no debería haberse hecho referencia a él en las deliberaciones. Además, el informe carecía de validez técnica y sus razonamientos se basaban en comparaciones de sueldos inadecuadas, que conducían a conclusiones infundadas sobre la superposición con los sueldos del Cuadro Orgánico.

162. Al examinar la solicitud formulada por la Asamblea General en la resolución 64/231, la Comisión observó que esa cuestión (véase párr. 154) era independiente de definición de administración pública nacional en las metodologías. Señaló que el Grupo de Trabajo recomendaba que se realizara una comparación separada con el empleador de la administración pública nacional aplicando un coeficiente de ponderación concreto del 5%. La comparación de los datos de los empleadores restantes se efectuaría sobre la base del enfoque en vigor de la curva doble de

sueldos con el percentil 75 interpolado y se le asignaría un coeficiente de ponderación del 95%.

163. Varios miembros señalaron que el coeficiente de ponderación propuesto del 5% reflejaba el coeficiente teórico que se esperaba que tuviera un empleador en una muestra de 20 empleadores. Reconocieron que, según el análisis actual, el coeficiente de ponderación de determinados empleadores variaba de un puesto a otro, ya que lo que se perseguía era el nivel del percentil 75 para cada puesto. No obstante, incluso en una comparación separada, en determinadas circunstancias el coeficiente de ponderación propuesto del 5% podía reducir el coeficiente del empleador de la administración pública nacional y, por lo tanto, era difícil de justificar. Algunos miembros opinaban que el coeficiente de ponderación debía ser de entre el 15% y el 25%. La mayoría de los miembros estaban de acuerdo en que un coeficiente del 10% demostraría con claridad que se otorgaba una consideración mayor a la administración pública nacional, ya que representaría aproximadamente el coeficiente teórico de dos empleadores en una muestra de 20.

164. Algunos miembros señalaron que, con el método en vigor, el logaritmo del número de empleados de cada puesto externo equivalente se tenía en cuenta en la ponderación para la llegar al percentil 75 interpolado por cada puesto. Esos miembros opinaban que con el método en vigor sería posible asignar un coeficiente de ponderación mayor a los empleadores grandes, como el empleador de la administración pública nacional, utilizando el número efectivo en lugar del logaritmo del número de empleados que ocupan un puesto determinado. No obstante, la mayoría de los miembros estuvieron de acuerdo en que ello podría acarrear el problema del dominio de los datos de los empleadores muy grandes e introducir el sesgo asociado en el resultado final, que era el principal motivo por el que se utilizaban los coeficientes de ponderación logarítmicos. Por lo tanto, la ponderación del empleador de la administración pública nacional mediante una comparación separada que se proponía constituía una solución equilibrada a la necesidad de asignar un coeficiente de ponderación relativamente mayor a un único empleador, evitando al mismo tiempo el dominio de los datos de unos pocos empleadores muy grandes. En cuanto a la cuestión de si ese cambio metodológico se ajustaba al principio Flemming, la mayoría de los miembros coincidían en que al aplicar ese principio debía tenerse en consideración tanto el aspecto de “las mejores condiciones de empleo”, como el de “prevalcientes”.

165. La Comisión también examinó la propuesta de la FICSA de que se agregara el ministerio de relaciones exteriores como empleador adicional. No obstante, la Comisión no estuvo de acuerdo con que de ese modo se atendería la solicitud de la Asamblea General, ya que el coeficiente de ponderación teórico de un empleador en una muestra de 21 reduciría el coeficiente de las administraciones públicas nacionales en los estudios.

166. La Comisión reconoció asimismo que no era factible dar una definición uniforme de lo que constituía la administración pública nacional, ya que ello difería de un país a otro. Por lo tanto, era más práctico designar un empleador concreto de la administración pública que fuera reconocible por todos y se considerara que representaba a la administración pública en general. Escogiendo a un empleador concreto se atenderían las inquietudes expresadas en la Comisión al examinar estudios anteriores sobre la representatividad del empleador de la administración pública nacional. Algunos miembros eran partidarios de que se escogiera al

ministerio de relaciones exteriores, ya que era probable que los requisitos que debía cumplir su personal en materia de idiomas fueran similares a los del régimen común.

167. Algunos miembros opinaban que debería ser posible seleccionar a otros empleadores de la administración pública nacional si se comprobaba que eran más competitivos. La mayoría de los miembros reconocían que elegir al ministerio de relaciones exteriores como empleador de la administración pública nacional representativo no impedía que se incluyeran además otros empleadores de la administración pública. No obstante, algunos miembros destacaron que en las comparaciones no debían incluirse los funcionarios del ministerio de relaciones exteriores destinados fuera de sus países de origen ni aquellos que recibieran prestaciones por expatriación. Apoyaban la recomendación de que el Presidente de la Comisión, en consulta con el comité de estudio de los sueldos locales, seleccionara un empleador de la administración pública alternativo en la metodología I cuando, por algún motivo, no pudiera utilizarse el ministerio de relaciones exteriores.

168. Respecto de la metodología II, la Comisión estuvo de acuerdo con la recomendación de que se exigiera la utilización de la administración pública nacional, representada por el ministerio de relaciones exteriores, en algunos de los lugares de destino de la categoría I, en que se exigía la inclusión de 15 empleadores en el estudio. Puesto que la metodología aplicable a los lugares de destino en que no hay sedes exigía que se incluyera la administración pública nacional cuando ese empleador cumpliera los requisitos de la metodología, y nada indicaba que la administración pública nacional de esos lugares de destino no cumplía tales requisitos, era lógico exigir que se utilizara. Cuando no pudiera utilizarse el ministerio de relaciones exteriores, recomendaba que el organismo responsable seleccionara a otro empleador de la administración pública, previa consulta con el Presidente de la Comisión.

169. Respecto de los demás lugares de destino a los que se aplicaba la metodología II, la Comisión señaló que la metodología aplicable actualmente a los lugares de destino en que no hay sedes especificaba que la representación mínima de empleadores del sector público y sin fines de lucro era del 25% del número total de empleadores incluido, si se utilizaba la administración pública nacional, o del 33%, si no se utilizaba. Pese a que la Comisión no lo había previsto así, las cifras del 25% y el 33% equivalían al número absoluto de empleadores de los estudios de la categoría II, en que se exigía la utilización de 10 empleadores, y de la categoría III, en que se exigía la inclusión de 7 empleadores. La Comisión estuvo de acuerdo en que especificar el número efectivo de empleadores que correspondía al 25% o al 33% mínimos conferiría claridad a la metodología II y aumentaría la representación del sector público cuando no pudiera utilizarse la administración pública nacional.

Decisiones de la Comisión

170. La Comisión decidió que:

- a) El ministerio de relaciones exteriores, o su equivalente, debía utilizarse como empleador que representara a la administración pública nacional;
- b) En la metodología I:

- i) Cuando no fuera posible utilizar el ministerio de relaciones exteriores, el Presidente de la Comisión seleccionaría otro empleador de la administración pública que fuera representativo, en consulta con el comité de estudio de los sueldos locales;
- ii) Debía realizarse una comparación separada de las entidades de las Naciones Unidas con el empleador de la administración pública nacional puesto por puesto. En el cálculo de los resultados del estudio debía asignarse a esa comparación un coeficiente de ponderación del 10% sobre la base de los empleadores estudiados, y un coeficiente de ponderación del 90% al resto de los empleadores;
- c) En la metodología II:
 - i) Cuando no fuera posible utilizar el ministerio de relaciones exteriores, el organismo responsable seleccionaría otro empleador de la administración pública que fuera representativo, previa consulta con el Presidente de la Comisión y el comité de estudio de los sueldos locales;
 - ii) En la metodología debía especificarse con claridad el número absoluto de empleadores que correspondía a la representación mínima del sector público y sin fines de lucro, es decir, el 25% o el 33%, dependiendo de que se utilizara o no la administración pública nacional, y a la representación máxima del 25% de cada subsector privado;
 - iii) En el caso de los lugares de destino en que no se utilizara la administración pública nacional porque no cumpliera los criterios, debía aumentarse el número de empleadores del sector público al menos en un empleador adicional por encima del número absoluto de empleadores especificado en el inciso ii) *supra*.

171. En relación con la metodología II, la Comisión aprobó también la lista de lugares de destino de la categoría I, en que se exigía la utilización de 15 empleadores cuando fuera necesario utilizar la administración pública nacional. La lista se adjuntaría a la metodología.

3. Aplicación de las metodologías a mercados de trabajo en situación similar

172. Actualmente, la aplicación de una metodología u otra depende de si en el lugar de destino hay sedes o no las hay. La Comisión había pedido al Grupo de Trabajo que examinara la aplicación de las metodologías para asegurar que la metodología que se aplicara correspondiera a las condiciones del mercado de trabajo local. El Grupo de Trabajo formuló recomendaciones para reclasificar todos los lugares de destino con arreglo a dos metodologías. La metodología I se aplicaría a los ocho lugares de destino en que hay sedes y a los demás lugares de destino cuyos mercados de trabajo compartieran características similares. La metodología II se aplicaría a todos los otros lugares de destino y, además de las cuatro categorías que abarcaba la metodología aplicable hasta entonces a los lugares de destino en que no hay sedes, incluiría una quinta categoría correspondiente a los lugares de destino donde hubiera menos de 30 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, en los cuales a lo largo de los próximos dos años el organismo responsable estudiaría modalidades alternativas para ajustar la escala de sueldos.

Deliberaciones de la Comisión

173. El representante de la FICSA se mostró de acuerdo con la justificación para reagrupar los lugares de destino sobre la base de las similitudes del mercado de trabajo, en particular en relación con los países de economía más avanzada.

174. La Comisión examinó los criterios utilizados por el Grupo de Trabajo para diferenciar los mercados de trabajo y estuvo de acuerdo con la recomendación de que, junto con los ocho lugares de destino en que hay sedes, la metodología I abarcara otros seis lugares de destino, determinados por las similitudes de sus mercados de trabajo. Todos los demás lugares de destino quedarían incluidos en la metodología II.

175. Al examinar la clasificación revisada de los lugares de destino abarcados por la metodología II, la Comisión observó que se había añadido una categoría separada para los lugares de destino que tuvieran menos de 30 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales. En general, la Comisión estuvo de acuerdo en que, desde el punto de vista de los costos, sería práctico estudiar modalidades alternativas para ajustar las escalas de sueldos de forma fiable en esos lugares de destino, lo cual no requería estudios amplios. Convino en que esas modalidades debían ser estudiadas por los organismos responsables, junto con la secretaría de la CAPI y los comités de estudio de los sueldos locales, durante los dos años siguientes, tras lo cual debería presentarse un informe para que la Comisión lo examinara y adoptara decisiones. Entretanto, seguirían aplicándose ajustes provisionales basados en miniestudios.

Decisiones de la Comisión

176. La Comisión decidió que:

a) Además de los ocho lugares de destino en que hay sedes, la metodología I debía incluir Bonn (Alemania), Bruselas, Copenhague, La Haya, Tokio y Washington, D.C.;

b) La metodología II, además de las categorías I, II, III y IV de la metodología aplicable actualmente a los lugares de destino en que no hay sedes, que exige la utilización de 15, 10, 7 y 5 empleadores, respectivamente, incluyera una quinta categoría correspondiente a los lugares de destino donde hubiera menos de 30 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales;

c) El organismo responsable, en consulta con la secretaría de la Comisión y los comités de estudio de los sueldos locales, estudiaría modalidades alternativas para ajustar la escala de sueldos de los lugares de destino pertenecientes a la categoría V de la metodología II, es decir, los que tuvieran menos de 30 funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, y se presentaría un informe a la Comisión en su 76º período de sesiones. Entretanto, seguirían aplicándose ajustes provisionales basados en miniestudios;

d) En el caso de los lugares de destino a los cuales se aplicaba la metodología II que hubieran pasado de la categoría II, en que se exigía la utilización de 10 empleadores, a la categoría I, en que se exigía la utilización de 15 empleadores, debían aplicarse medidas transitorias, con arreglo a las cuales se utilizaran 12 empleadores si el primer estudio amplio realizado de conformidad con la metodología revisada se efectuaba antes de que hubieran transcurrido tres años desde el estudio amplio anterior.

177. La Comisión también aprobó la lista de lugares de destino correspondientes a cada una de las cinco categorías, que se adjuntaría a la metodología II.

4. Periodicidad de los estudios

178. En las metodologías aplicables a los lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay se establecía que la periodicidad de los estudios era de 5 años y de entre 3 y 5 años, respectivamente. Tras examinar los datos, el Grupo de Trabajo recomendó que la periodicidad de los estudios correspondientes a la metodología I se aumentara a entre 8 y 10 años, y la de los correspondientes a la metodología II se aumentara a 5 años, aunque ello se podía revisar en circunstancias excepcionales.

Deliberaciones de la Comisión

179. La Comisión señaló que, según la metodología aplicable a los lugares de destino en que hay sedes, entre un estudio y otro, que se llevan a cabo cada cinco años, las escalas de sueldos se ajustaban sobre la base de índices o de una combinación de índices. Si se consideraba que esos índices habían sido fiables durante cierto tiempo, podía aumentarse la periodicidad, como indicaban los datos examinados. No obstante, la Comisión puso de relieve que debían preverse modificaciones de la periodicidad de determinados estudios si se daban circunstancias excepcionales, como se recomendaba en relación con la metodología II. La Comisión también señaló que la siguiente serie de estudios con arreglo a la metodología I se iniciaría en la fecha en que se implantaran las metodologías revisadas.

180. La Comisión entendía que, según la metodología que se aplicaba en los lugares de destino en que no hay sedes, entre un estudio amplio y otro los ajustes de las escalas de sueldos se realizaban sobre la base de estudios provisionales, que requerían que se actualizara la información reunida de los empleadores utilizados en los estudios amplios; por lo tanto, quedaba asegurado el vínculo directo con los empleadores de los mercados de trabajo locales. Puesto que al aplicar la metodología II se seguiría el mismo procedimiento, la Comisión convino en que podía aumentarse la periodicidad de los estudios realizados con arreglo a la metodología II. En casos excepcionales podía ser necesario realizar revisiones, pero sería importante que la Comisión estuviera al tanto de esos casos para asegurar la uniformidad en la aplicación.

Decisiones de la Comisión

181. La Comisión decidió que:

a) La periodicidad de los estudios realizados con arreglo a la metodología I sería de entre 8 y 10 años. En circunstancias excepcionales, el Presidente de la Comisión podría modificar el calendario de estudios concretos;

b) La periodicidad de los estudios realizados con arreglo a la metodología II sería de 5 años. En circunstancias excepcionales, el organismo responsable podría modificar el calendario de estudios concretos, en consulta con el Presidente de la Comisión.

5. Examen y aprobación de los estudios

182. El Grupo de Trabajo formuló recomendaciones sobre la aplicabilidad de las metodologías (véase párr. 170 *supra*). A ese respecto, el Grupo de Trabajo había examinado si la propia Comisión o los organismos responsables debían ser los encargados de examinar y aprobar los estudios correspondientes a los lugares de destino distintos de aquellos en que hay sedes en que se aplicaba la metodología I. No obstante, el Grupo de Trabajo consideró que, de conformidad con el artículo 12 del estatuto de la Comisión, las decisiones pertinentes solo podían ser adoptadas por la organización.

Deliberaciones de la Comisión

183. El representante de la Red de Recursos Humanos afirmó que la Red era partidaria de que la Secretaría de las Naciones Unidas y la Organización Mundial de la Salud (OMS) siguieran siendo responsables de realizar los estudios en los lugares de destino agregados a la metodología I.

184. El representante de la Secretaría afirmó que el examen y la aprobación de los estudios era una función de gestión y que los comités de estudio de los sueldos locales participaban en todas las fases del proceso de estudio. La Secretaría había establecido un comité directivo, en el cual participaban las demás organizaciones radicadas en Nueva York que tenían presencias grandes sobre el terreno y la secretaría de la CAPI, para examinar los estudios realizados en los lugares de destino donde la Secretaría era el organismo responsable. La Secretaría se proponía mantener ese arreglo.

185. El representante de la FICSA afirmó que era importante asegurar que el proceso de aprobación de los estudios realizados aplicando la metodología I fuera uniforme. Por lo tanto, la FICSA no estaba de acuerdo con la postura de la Red de Recursos Humanos. El representante del CCISUA coincidió con la FICSA. También afirmó que debía aumentarse el acceso de los comités de estudio de los sueldos locales al proceso de examen con arreglo a la metodología II.

186. La Comisión señaló que, de conformidad con el artículo 12 de su estatuto, era responsable de determinar los hechos pertinentes y formular recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y de otras categorías de contratación local en los lugares de destino en que hay sedes y los lugares de destino que de tiempo en tiempo puedan agregarse a petición de la Junta de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas para la coordinación. Puesto que nunca se había pedido a la Comisión que asumiera la responsabilidad respecto de lugares de destino distintos de aquellos donde hay sedes, solamente podía formular recomendaciones sobre los lugares de destino en que hay sedes. El modo en que llevaran a cabo el examen de los estudios los organismos responsables era decisión de estos. No obstante, la Comisión destacó la importancia de que su secretaría participara en los exámenes de los estudios llevados a cabo por los organismos responsables, pues ello aseguraría la aplicación uniforme de las metodologías.

187. La Comisión no consideraba que hubiera que inquietarse ante la posibilidad de que los organismos responsables llevaran a cabo el proceso de examen en relación con los seis lugares de destino adicionales a los cuales se aplicaba la metodología I. La Comisión también estaba de acuerdo en que, con arreglo a ambas metodologías,

el personal tenía una función participativa en todas las etapas del proceso de estudio, desde la reunión de los datos hasta su análisis y el establecimiento de la escala de sueldos. Las cuestiones que el comité de estudio de los sueldos locales deseara señalar a la atención de los organismos responsables durante el proceso de examen podrían presentarse por escrito. También indicó que en la metodología II se establecía que el especialista en estudios de sueldos y los comités de estudio de los sueldos locales debían mantener una comunicación constante hasta que concluyera el proceso de estudio.

Decisión de la Comisión

188. La Comisión decidió que la secretaría de la CAPI participaría en el examen de los estudios que corrían a cargo de los organismos responsables para asegurar la aplicación uniforme de las metodologías.

6. Componente no pensionable

189. La Comisión señaló que el Grupo de Trabajo no había podido formular recomendación alguna sobre la cuestión del componente no pensionable. La práctica en vigor consistía en que se estableciera un componente no pensionable cuando el total de los elementos no pensionables superara el umbral del 10% y solamente respecto del monto que superara el 10%. El componente no pensionable tenía un límite máximo del 20%. El Grupo de Trabajo había examinado tres opciones, a saber: a) mantener inalterados los parámetros actuales para establecer un componente no pensionable; b) reducir al 5% el umbral para establecer un componente no pensionable; y c) eliminar de los sueldos todas las prestaciones y beneficios no pensionables y pagar una cantidad fija como prestación. Sin embargo, no se habían formulado recomendaciones debido a la disparidad de opiniones existente en el Grupo de Trabajo.

Deliberaciones de la Comisión

190. Los representantes de las federaciones de personal indicaron que en esos momentos no se justificaba realizar cambios en el componente no pensionable. El representante de la FICSA consideraba que las propuestas de revisiones podían tener un efecto muy negativo en la remuneración pensionable del personal de contratación local y agregarían un elemento de inestabilidad que afectaría al bienestar del personal y a la situación financiera de la caja de pensiones. El método en vigor cumplía los criterios requeridos de periodicidad, previsibilidad y estabilidad aprobados por la CAPI en años anteriores.

191. Uno de los miembros señaló que en el sistema de las Naciones Unidas los sueldos netos no solo incluían los sueldos sino también todos los beneficios y prestaciones que proporcionaban los empleadores incluidos en los estudios. Por lo tanto las prestaciones de las Naciones Unidas, como la prestación por condiciones de vida peligrosas, la prima de idiomas y la prestación por hijos, que se basaban en esos sueldos netos estaban infladas. La CAPI consideraba no pensionables algunos de los beneficios y prestaciones de los empleadores estudiados que se incorporaban en los sueldos de las Naciones Unidas. Cuando más del 10% de un sueldo de las Naciones Unidas era no pensionable, la parte no pensionable se deducía de la remuneración pensionable, pero la deducción máxima también tenía un límite del 20%. Por lo tanto, en la mayoría de los casos la remuneración pensionable neta

estaba inflada en un 10%, y en algunos en más del 20%. Así pues, debían excluirse de los sueldos todas las prestaciones y beneficios no pensionables y pagarse como prestación separada. Esa prestación no sería pensionable y se compondría de los beneficios y prestaciones que ahora son no pensionables. Como consecuencia de ello sería más fácil comparar los sueldos del sistema de las Naciones Unidas con los de los empleadores externos y el cálculo de las prestaciones de las Naciones Unidas se basaría únicamente en el sueldo y no se inflaría incluyendo los beneficios y prestaciones de los empleadores estudiados. El sistema sería mucho más simple, transparente y fácil de administrar. El argumento de que excluir los beneficios y prestaciones del sueldo generaría inestabilidad en los sueldos o la remuneración pensionable tenía poco fundamento. Los estudios de sueldos se realizarían cada 8 a 10 años en la metodología I y cada 5 años en la metodología II. No podía decirse que cambiar la proporción de los sueldos respecto de las prestaciones cada 8 a 10 años constituyera una situación inestable. Además, la experiencia no había demostrado que fuera así. El propósito de los estudios periódicos era actualizar los sueldos y las prestaciones para que reflejaran la práctica local. Si en el mercado de trabajo local cambiaba la proporción de los sueldos respecto de las prestaciones, ese cambio debía reflejarse en los sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas.

192. Otros miembros opinaban que no era deseable que proliferaran las prestaciones y que separar los sueldos y las prestaciones podría plantear problemas. Dado que lo que constituía el sueldo básico o pensionable difería de un país a otro, las proporciones de los sueldos y las prestaciones podían variar en gran medida y afectar a la estabilidad de la remuneración pensionable y de las tasas de sustitución de ingresos; por eso existía un umbral para establecer un componente no pensionable. Las pensiones del sistema de las Naciones Unidas se basaban en el concepto de sustitución de ingresos y los criterios principales para determinar la pensionabilidad, que había decidido la Comisión, eran la periodicidad, regularidad y previsibilidad de todos los beneficios y las prestaciones pagados en efectivo a los empleados (véase A/52/30, párr. 139 a)). La vinculación de determinadas prestaciones de las Naciones Unidas con las escalas de sueldos locales redundaba en beneficio de la simplicidad administrativa, ya que, en cualquier caso, los montos de esas prestaciones no estaban vinculados a la práctica local. La prestación por hijos era un beneficio social (*Ibid.*, párr. 150), mientras que la prima de idiomas y la prestación por condiciones de vida peligrosas eran elementos importantes mediante los cuales se reconocían otros requisitos concretos que había que cumplir para prestar servicio en una organización internacional. Por lo tanto, no estaba justificado considerar que sus cuantías estaban infladas.

193. Otros miembros pensaban que el umbral para establecer un componente no pensionable debía reducirse del 10% al 7,5%, o incluso al 5%, lo cual estaría justificado habida cuenta de la decisión de la Comisión de dejar de cuantificar determinados beneficios en especie de poco valor (véase el párr. 207).

194. Dada la importancia que tenía la cuestión del componente no pensionable para el asunto más general de la remuneración pensionable, la Comisión convino en que debía seguir estudiándose en el contexto general del examen de la remuneración pensionable que se estaba realizando y pidió a su secretaría que agregara la cuestión al proyecto de plan de trabajo en relación con ese tema. Hasta entonces, sería prudente mantener los parámetros existentes.

Decisiones de la Comisión

195. La Comisión decidió que:

- a) En ese momento no debían introducirse cambios en el componente no pensionable;
- b) La cuestión del componente no pensionable debía agregarse al plan de trabajo sobre el examen de la remuneración pensionable.

7. Empleadores paraestatales

196. Con arreglo a las metodologías en vigor, se consideraba que los empleadores paraestatales formaban parte del sector público/sin fines de lucro siempre que el Estado tuviera una participación mayoritaria en la empresa. La cuestión era si había casos en que se debiera considerar que esos empleadores formaban parte del sector privado.

197. El Grupo de Trabajo propuso un criterio revisado para determinar cuándo debía considerarse que un empleador paraestatal formaba parte del subsector “paraestatal” del sector público/sin fines de lucro y cuándo debía considerarse que pertenecía al sector privado. La diferencia clave estribaba en si el Estado era responsable de establecer las condiciones de la remuneración o no.

Deliberaciones de la Comisión

198. El representante de la UNISERV solicitó que se aclarara la definición de “empleadores paraestatales”.

199. Algunos miembros consideraban que todos los empleadores del sector público/sin fines de lucro debían ser empleadores sin fines de lucro. La mayoría de los miembros coincidían en que el principal factor distintivo para determinar si a un empleador paraestatal debían aplicársele los criterios correspondientes al sector público/sin fines de lucro o al sector privado debía ser si el Estado era responsable de establecer las condiciones de la remuneración o no. En caso afirmativo, debía considerarse que el empleador pertenecía al sector público/sin fines de lucro; de lo contrario, el empleador debía considerarse integrante del subsector privado adecuado.

Decisión de la Comisión

200. La Comisión decidió que los empleadores en que el Estado tuviera participación solamente debían considerarse pertenecientes al subsector paraestatal del sector público/sin fines de lucro cuando el Estado estableciera las condiciones de la remuneración. Si el Estado no establecía las condiciones de la remuneración, el empleador debía considerarse perteneciente al sector privado.

8. Escalas de sueldos en múltiples lugares de destino en un solo país

201. En función de sus necesidades, en unos pocos países las organizaciones habían establecido escalas de sueldos distintas para distintos lugares de destino. Se debía aplicar un enfoque uniforme a la promulgación de esas escalas, cuando esa promulgación fuera necesaria. También se reconocía que no era de desear que hubiese una proliferación de escalas de sueldos. El Grupo de Trabajo había

propuesto directrices para las organizaciones para que se incorporaran en las metodologías.

Deliberaciones de la Comisión

202. El representante de la FICSA apoyó plenamente la recomendación de que se evitara la proliferación de escalas de sueldos. La FICSA había observado que para los lugares de destino en los que había escalas de sueldos separadas, los ajustes estarían vinculados con la escala de sueldos “principal” establecida en el lugar de destino que tenía el más alto número de funcionarios en el país en cuestión. La FICSA señaló a la atención de la Comisión que en el caso de que se hiciese un ajuste negativo a la escala de sueldos principal, ese ajuste quizá no se justificase para las escalas de sueldos de los demás lugares de destino vinculados con esa escala. El representante de la UNISERV también se declaró partidario de que hubiese una escala de sueldos única para cada país, a condición de que se utilizase la más favorable de las escalas existentes.

203. La Comisión observó que la Secretaría de las Naciones Unidas era responsable de mantener todas las escalas de sueldos del personal del régimen común. La Comisión estuvo de acuerdo en que las recomendaciones del Grupo de Trabajo establecían un equilibrio entre, por un lado, la necesidad de las organizaciones de establecer en determinadas circunstancias escalas de sueldos diferentes y, por el otro lado, la preocupación válida por la proliferación de las escalas de sueldos. En muchos lugares de destino sobre el terreno simplemente no se disponía de datos suficientes para hacer diferencias confiables entre las escalas de sueldos. Por consiguiente, la consideración primordial para establecer una escala de sueldos separada debía ser si habrá diferencias cuantificables significativas o indicadores fiables para las distintas ciudades; en ese contexto también se debía tener presente el número de funcionarios de cada lugar de destino. De todos modos, la Comisión también estaba de acuerdo en que el organismo responsable debía mantener en observación las diferencias fijadas entre la escala de sueldos del lugar de destino principal y las escalas de los demás lugares de destino para tener la seguridad de que se justificaban.

Decisiones de la Comisión

204. La Comisión decidió que:

- a) La práctica normal consistiese en aplicar una escala de sueldos única en todos los lugares de destino de un mismo país y que se evitara la proliferación de escalas de sueldos;
- b) El organismo responsable estuviera facultado para decidir establecer escalas de sueldos distintas cuando ello se justificara;
- c) El organismo responsable mantuviese en observación las diferencias hechas entre la escala de sueldos del lugar de destino principal y las escalas de otros lugares de destino de un mismo país para asegurar que esas diferencias se justificaban.

9. Cuestiones comunes a ambas metodologías

Decisiones de la Comisión

205. La Comisión tomó las decisiones que se indican a continuación:

Puestos de referencia

206. Se debía usar un conjunto común de puestos de referencia en ambas metodologías porque en 2009 la Comisión había aprobado un sistema global de clasificación de puestos para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos:

a) En la metodología I, los puestos de referencia comunes debían constituir la base principal para seleccionar los puestos que se incluían en el estudio. Con carácter excepcional, si se necesitaran puestos de referencia adicionales para aumentar la representatividad de los puestos en una categoría determinada, habría que presentar propuestas con ese fin para que las aprobase el Presidente de la Comisión;

b) En la metodología II, se debían seleccionar, del conjunto común de puestos de referencia, 15 puestos de referencia correspondientes a los principales puestos que hubiera en cada lugar de destino;

Cuantificación de beneficios en especie de poco valor

207. Los beneficios en especie de poco valor, como bebidas proporcionadas a los empleados para su consumo durante la jornada laboral y reuniones sociales patrocinadas por las empresas no constituían elementos “básicos” de la remuneración de acuerdo con lo previsto en el principio Flemming y no debían seguir cuantificándose;

Cuantificación de las comidas

208. Para las comidas gratuitas o subvencionadas, su valor se debía cuantificar tomando como base su costo para el empleador. Cuando no se supiese cuál era ese costo, ese beneficio no se debía cuantificar. El beneficio representando por los vales o los subsidios para comidas se debía seguir determinando de acuerdo con su valor monetario;

Cuantificación de beneficios relacionados con automóviles

209. Los automóviles y beneficios conexos, como combustible, mantenimiento, seguros y estacionamiento pagado, se debían cuantificar como prestaciones imponibles no pensionables.

10. Cuestiones relacionadas concretamente con la metodología I

Decisiones de la Comisión

210. La Comisión tomó las decisiones que se indican a continuación:

Ajuste de las escalas de sueldos de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

211. En la metodología I, en vista del número limitado de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico que prestaban servicios en los seis lugares de destino en que

no había sedes, se decidió que los resultados de la variación porcentual que se aplicaran a la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales se aplicaran también a la escala de sueldos de los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en los lugares en que existieran esos puestos.

11. Cuestiones relacionadas concretamente con la metodología II

Decisiones de la Comisión

212. La Comisión tomó las decisiones que se indican a continuación:

Tamaño de los empleadores

213. En los estudios en los que hubiera que utilizar 7, 10 y 15 empleadores, se debían excluir los empleadores con menos de 20 empleados en puestos similares a los del Cuadro de Servicios Generales. Las excepciones para incluir empleadores con menos de 20 empleados en puestos similares se podían considerar únicamente cuando no hubiera ninguna otra alternativa. No se debían establecer equivalencias con puestos para los que no hubiera un titular;

Criterios para la inclusión de puestos del Cuadro de Servicios Generales

214. Debía haber un mínimo de cinco puestos equivalentes en el empleador en los estudios en que se necesitara utilizar 15 y 10 empleadores. Debía haber un mínimo de tres puestos equivalentes en el empleador en los estudios en que se necesitara utilizar 7 y 5 empleadores;

Puestos de referencia de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

215. En la metodología II:

a) La Comisión aprobó un conjunto de puestos de referencia comunes de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico que se incluirían en un anexo a la metodología;

b) En adelante, no se debían incluir en los estudios puestos de categoría D de funcionarios nacionales, y sus sueldos se debían extrapolar, cuando se construyese la escala, tomando como base las diferencias observadas entre las categorías en los niveles más bajos;

Criterios para la inclusión de puestos de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico

216. Normalmente, para los puestos de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, se deberán utilizar empleadores que permitiesen establecer equivalencias para por lo menos dos de las tres categorías cubiertas por los estudios. Se podría incluir a empleadores para los que hubiese una sola equivalencia si:

a) El empleador tenía sistemas de evaluación de puestos y de remuneración globalmente uniformes;

b) El empleador se utilizaba para obtener datos sobre el Cuadro de Servicios Generales y el puesto de funcionario nacional del Cuadro Orgánico equivalente correspondía a una progresión natural dentro de un grupo ocupacional determinado representado en los puestos de referencia para el Cuadro de Servicios Generales;

Composición de los equipos encargados de la reunión de datos

217. Los equipos encargados de la reunión de datos debían estar constituidos únicamente por el especialista en estudios de sueldos y un miembro adicional en representación del personal. Si hubiese un tercer miembro en representación de la administración, este debía ser un funcionario internacional del Cuadro Orgánico o categorías superiores;

Función del organismo coordinador

218. Se debía prever una función para el “organismo coordinador” y se le debía confiar la constitución del comité de estudio de los sueldos locales, el nombramiento de su presidente y la coordinación de la realización del estudio en un determinado lugar de destino;

Uso de promedios ponderados en el análisis de los datos

219. Los sueldos medios mínimos y máximos de los empleadores utilizados se debían calcular sobre la base de un promedio ponderado;

220. Los coeficientes de ponderación usados para determinar los promedios ponderados debían corresponder, para cada empleador utilizado, al logaritmo del número total de sus empleados que ocupan puestos similares a los del Cuadro de Servicios Generales y de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico en el lugar de destino.

12. Aprobación de las metodologías

221. Habiendo concluido su examen de las metodologías, la Comisión aprobó las metodologías revisadas I y II. Decidió también que las metodologías revisadas entrarían en vigor el 1 de enero de 2012. Sin embargo, los preparativos para su aplicación, que comprendían entre otras cosas la actualización de los manuales sobre los estudios de sueldos, la capacitación y la actualización de los sistemas informáticos usados para analizar los datos, debían comenzar inmediatamente.

13. Calendario propuesto de la próxima serie de estudios de acuerdo con la metodología I

222. La secretaría distribuyó el calendario propuesto de la próxima serie de estudios a los organismos rectores de los ocho lugares de destino en que hay sedes y a los organismos responsables de los otros seis lugares de destino en los que se aplicaría la metodología I. Los organismos rectores y responsables celebraron consultas con las administraciones y el personal en esos lugares de destino. Sobre la base de las respuestas recibidas, se propuso el calendario que figura a continuación para la próxima serie de estudios (véase el cuadro 3).

Cuadro 3
Calendario propuesto de la próxima serie de estudios de acuerdo con la metodología I

<i>Lugar de destino</i>	<i>Estudio anterior</i>	<i>Consultas previas al estudio</i>	<i>Presentación al Presidente u organismo responsable del documento previo al estudio</i>	<i>Fecha del estudio</i>	<i>Consideración del estudio</i>
Roma ^a	Noviembre de 2005	Otoño de 2011	Primavera de 2012	Abril de 2012	Verano de 2012
París ^a	Octubre de 2004	Primavera de 2012	Otoño de 2012	Octubre de 2012	Primavera de 2013
Montreal ^a	Abril de 2005	Otoño de 2012	Primavera de 2013	Abril de 2013	Verano de 2013
Tokio	Junio de 2004	Otoño de 2012	Primavera de 2013	Julio de 2013	Verano de 2013
Madrid ^a	Abril de 2004	Primavera de 2013	Otoño de 2013	Octubre de 2013	Primavera de 2014
Nueva York ^a	Noviembre de 2005	Primavera de 2014	Otoño de 2014	Noviembre de 2014	Primavera de 2015
Londres ^a	Noviembre de 2006	Otoño de 2014	Primavera de 2015	Mayo de 2015	Verano de 2015
Ginebra ^a	Marzo de 2007	Primavera de 2015	Otoño de 2015	Septiembre de 2015	Primavera de 2016
La Haya	Octubre de 2008	Otoño de 2015	Primavera de 2016	Abril de 2016	Verano de 2016
Viena ^a	Noviembre de 2007	Otoño de 2016	Primavera de 2017	Abril de 2017	Verano de 2017
Bonn	Octubre de 2009	Primavera de 2016	Otoño de 2016	Octubre de 2016	Primavera de 2017
Washington, D.C.	Octubre de 2010	Primavera de 2017	Otoño de 2017	Octubre de 2017	Primavera de 2018
Bruselas	Mayo de 2011	Otoño de 2017	Primavera de 2018	Mayo de 2018	Verano de 2018
Copenhague	Septiembre de 2010	Primavera de 2018	Otoño de 2018	Septiembre de 2018	Primavera de 2019

^a Consideración por la Comisión de Administración Pública Internacional.

Deliberaciones de la Comisión

223. El representante de la FICSA hizo una declaración, también en nombre del Sindicato del Personal del Cuadro de Servicios Generales de la FAO y del PMA y del Sindicato Local del Personal de la Base Logística de las Naciones Unidas en Brindisi, y señaló su decepción por el cambio propuesto en las fechas del estudio de sueldos para Roma respecto de la fecha prevista originalmente, que era noviembre de 2013. El Sindicato del Personal del Cuadro de Servicios Generales en Roma había informado a la FICSA de que nunca se lo había consultado acerca del calendario propuesto. Iba a ser difícil hacer el estudio en abril, dado que el plazo obligatorio de certificación de los presupuestos de los empleadores locales en el mercado de Roma vencía en mayo. La FICSA tenía conocimiento de la presión política ejercida por los órganos rectores de las organizaciones con sede en Roma, pero no podía entender por qué motivo la Comisión había de apartarse de la decisión adoptada en el período de sesiones en curso en el sentido de que los estudios en que se utilizara la metodología I tendrían lugar cada 8 o 10 años. El período que mediaría entre el estudio anterior y el estudio propuesto ahora para Roma era solo de seis años y medio. No hacía falta que la FICSA describiera el ambiente en el que se podría desarrollar el próximo estudio sobre sueldos en Roma y la repercusión que ello tendría en la confianza entre las partes.

224. El representante del PMA, hablando en nombre de las organizaciones con sede en Roma, apoyó el calendario propuesto para los estudios y señaló que, entre otras cosas, la realización pronta de un estudio en ese lugar ayudaría a tratar la cuestión de la diferencia de servicio que seguiría pendiente, a la espera que se realizase el próximo estudio amplio.

Decisión de la Comisión

225. La Comisión aprobó el calendario para la próxima serie de estudios amplios sobre sueldos en lugares de destino en el que se aplica la metodología I, como se había propuesto.

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

1. Marco de descanso y recuperación

226. Habiendo aprobado en 2010 los principales elementos del marco de descanso y recuperación propuesto por la Comisión, la Asamblea General, en su resolución 65/248, decidió que la Comisión se ocupase de la regulación del marco. La fecha en que empezaría efectivamente a desempeñar esta función de regulación fue fijada para que coincidiese con la fecha de entrada en vigor del marco aprobado, es decir el 1 de julio de 2011.

227. Los principales elementos del marco aprobado por la Asamblea General son: a) cinco días laborables de tiempo libre no imputable a las vacaciones anuales; b) tiempo de viaje entre el lugar de servicio y el lugar autorizado de descanso y recuperación; y c) viaje pagado por el medio más directo y económico entre el lugar de servicio y el lugar autorizado de descanso y recuperación.

228. La Asamblea General no aprobó la recomendación de la Comisión de que se pagasen los gastos de alojamiento al personal durante el viaje de descanso y recuperación y pidió que la Comisión presentara en 2012 una nueva propuesta sobre los gastos de alojamiento.

229. Dado que la Comisión ya había definido los principales factores del marco de descanso y recuperación, solo le restaba considerar los criterios que regirían la frecuencia de los viajes de descanso y recuperación.

Deliberaciones de la Comisión

230. Como base de sus deliberaciones, la Comisión examinó un documento en el que se describía en forma detallada el funcionamiento del marco de descanso y recuperación tal como lo estaban aplicando las organizaciones y en el que se recogían las opiniones de estas sobre la medida en que el mecanismo de descanso y recuperación había repercutido en la ejecución de los programas. Las organizaciones indicaron que el objetivo del plan era proteger la salud y el bienestar de los funcionarios asignados a lugares difíciles para asegurar un desempeño óptimo cuando volvían a trabajar luego de las interrupciones periódicas previstas en el marco.

231. La Red de Recursos Humanos manifestó la esperanza de que la Comisión aprobase los criterios en materia de descanso y recuperación que estaban aplicando las organizaciones, dado que ese mecanismo era considerado una herramienta de gestión esencial que había demostrado su utilidad a lo largo de un prolongado período de tiempo.

232. En una declaración conjunta, las tres federaciones del personal, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, subrayaron que lo que se estaba considerando no era simplemente la introducción de un ajuste en una prestación; lo importante era que la terminación del régimen de operaciones especiales como modalidad general de

despliegue del personal había dejado en una situación incierta a los funcionarios que trabajaban en los lugares de destino sobre el terreno más alejados. Las federaciones pedían que se adoptase un enfoque holístico que debía incluir la consideración de las cuestiones relativas a los lugares de residencia de las familias y el pago de dietas. Hacían notar que la supresión del método del lugar de asignación administrativa tendría por resultado diferencias de trato entre los funcionarios de acuerdo con su nacionalidad. En esas circunstancias, la política de descanso y recuperación debía incluir la posibilidad de que los funcionarios regresasen a su lugar permanente de residencia, como sucedía en la mayoría de los sistemas nacionales, o de que viajaran a otro lugar y pagarles dietas. Las federaciones apoyaban las frecuencias indicadas en el documento, que habían dado buenos resultados durante muchos años, reflejaban los requisitos operacionales de las organizaciones y no podían desvincularse de la necesidad de preservar una fuerza de trabajo en buen estado de salud y productiva. Subrayaron que apoyaban una mayor frecuencia de las medidas de descanso y recuperación, que en la mayoría de los casos obedecían a circunstancias excepcionales y que eran muy necesarias. Señalaron que había un número creciente de casos en los que en la administración pública utilizada en la comparación se ofrecían condiciones más favorables justificadas por necesidades y prioridades únicas y específicas; las federaciones sostuvieron que los ejemplos considerados representaban claramente una situación en la que el régimen común de las Naciones Unidas hacían frente a necesidades y prioridades únicas y específicas.

233. Un representante del grupo de consejeros del personal del régimen común se dirigió a la Comisión y explicó el impacto mental de la constante exposición al estrés: problemas de insomnio, cambios frecuentes de humor, fatiga, irritabilidad, menor tolerancia, tensión en las relaciones interpersonales y conflictos. Esas alteraciones a menudo eran causa del uso indebido de drogas y bebidas, el aislamiento autoimpuesto y enfermedades y trastornos psicológicos que no ayudaban a tomar decisiones acertadas. Los estudios hechos habían demostrado la importancia que el descanso suficiente tenía para reducir el nivel de tensión y acelerar la recuperación. En cuanto a los criterios sobre la frecuencia, el representante subrayó la importancia de intervenir a tiempo, antes de que el personal llegara a su límite.

234. La Comisión estimó que el mecanismo de descanso y recuperación era parte esencial de un conjunto más amplio de medidas e instó a las organizaciones a que alentaran al personal a usarlo en forma oportuna y eficaz. Puso de relieve la necesidad de que las organizaciones que enviaban funcionarios a zonas difíciles se asegurasen de que, en la medida de lo posible, la carga que representaban esas asignaciones fuese compartida por igual por todo el personal.

235. Cuando se trató el ciclo excepcional propuesto de cuatro semanas, las organizaciones describieron situaciones en las que el personal estaba sometido a condiciones de extrema tensión y traumatizantes, incluso por tener que trabajar día tras día con víctimas y alojarse en viviendas incómodas y hacinadas, a menudo en lugares aislados y peligrosos.

236. Varios miembros plantearon la cuestión de si la ausencia autorizada por descanso y recuperación debía ser de cinco días laborables como se preveía en el marco aprobado, o de cinco días civiles, como sucedía en algunas organizaciones, aunque no en todas. Después de un breve debate y de haber estudiado el número de

días en que, en teoría, el personal podría estar ausente del lugar de trabajo cada año, se decidió recomendar a la Asamblea General que se revisara el marco para que el período fuera no de cinco días laborables consecutivos, sino de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

237. Las organizaciones dijeron que tenían el propósito de hacer una encuesta entre el personal directivo y el personal en general para conocer sus opiniones y su experiencia en relación con el marco de descanso y recuperación y que en ella se incluiría la aportación de los servicios médicos.

Decisiones de la Comisión

238. La Comisión decidió:

a) Promulgar un conjunto revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y sus correspondientes frecuencias, como se indica en el anexo VIII, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012;

b) Recomendar a la Asamblea General que el período de ausencia autorizada por descanso y recuperación que se contempla en el marco aprobado (A/65/30, anexo XI, párr. 2) se modifique para que, en lugar de cinco días laborables consecutivos, sea de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

2. Establecimiento de tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales

239. En su 71º período de sesiones, celebrado en julio y agosto de 2010, la Comisión formuló una serie de recomendaciones relativas a la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias (A/65/30, párr. 243). Las recomendaciones incluían medidas de transición para las organizaciones que habían venido usando el régimen de operaciones especiales y pagaban al personal un subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales. La Asamblea General aprobó esas recomendaciones en su resolución 65/248.

240. Como primer paso hacia la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, se decidió que la Comisión armonizara para cada localidad específica los montos del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales determinando una tasa uniforme para cada localidad clasificada actualmente como lugar de servicio⁴, en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal (A/65/30, párr. 243 b) vi) a)). Esos montos serían promulgados por la Comisión y entrarían en vigor el 1 de julio de 2012⁵.

⁴ Con arreglo al régimen de operaciones especiales, los funcionarios que trabajan en un lugar de destino no apto para familias son asignados a un lugar cercano apto para familias, denominado lugar de asignación administrativa, desde el que los funcionarios se desplazan en viaje oficial al lugar de servicio. Todos los subsidios y prestaciones se pagan según la tasa correspondiente al lugar de asignación administrativa. Además, para costear los gastos adicionales de mantener una residencia en el lugar de servicio, los funcionarios reciben un subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.

⁵ A excepción del reducido grupo de personas asignadas a un lugar de asignación administrativa entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2012, que percibirían los montos unificados del subsidio

241. Estaba previsto que los montos unificados del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales se establecieran a más tardar seis meses después de la aplicación de la decisión de la Asamblea General, es decir, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2011.

Deliberaciones de la Comisión

242. Accediendo a la petición de la Comisión, los fondos, programas y organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas que aplicaban el régimen de las operaciones especiales examinaron una propuesta sobre tasas unificadas para cada lugar en el que las tasas no estaban armonizadas, en consulta con los representantes del personal. De conformidad con los parámetros establecidos por la Comisión, los fondos, programas y organismos especializados realizaron el examen sobre la base de los siguientes principios:

a) Las nuevas tasas armonizadas no entrañarían ningún aumento de los gastos globales;

b) En ningún lugar aumentaría la tasa del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.

243. Como base para fijar las tasas unificadas, los fondos, programas y organismos especializados tuvieron en cuenta la metodología del marco existente de operaciones especiales, que tomaba en consideración las dietas por misión pagadas por las Naciones Unidas aplicables a los lugares designados para el uso del régimen de operaciones especiales, cuando se habían establecido. De acuerdo con el principio anterior de que el subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales debía cubrir el alojamiento y otros gastos hechos en los lugares de destino donde se aplicaba el régimen de operaciones especiales y en aras de la coherencia, el grupo sobre el terreno ajustó las tasas ateniéndose a las dos consideraciones siguientes:

a) Según el país: para aquellos países en los que la base era la dieta por misión: la dieta por misión después de los 30 días por 30;

b) Según el lugar específico: para aquellos países en los que la base era la dieta corriente: el 75% de la dieta para los primeros 60 días por 30, o la dieta para después de los 60 días por 30.

244. Las organizaciones informaron a la Comisión de que las consecuencias de utilizar las tasas unificadas propuestas en relación con los dos parámetros principales serían: a) una reducción proyectada de los costos de unos 700.000 dólares anuales; y b) ningún aumento de las tasas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales. Teniendo en cuenta lo indicado en a) y b), las organizaciones propusieron las tasas unificadas indicadas en el anexo IX del presente informe.

para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales a partir del día en que empezase su asignación.

Decisiones de la Comisión

245. La Comisión decidió:

a) Aprobar la lista de las tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para los lugares de destino no aptos para familias (anexo IX) con efecto al 1 de enero de 2012 para el personal asignado a un nuevo lugar de asignación administrativa entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2012. Al personal existente se le aplicarían las nuevas tasas unificadas a partir del 1 de julio de 2012;

b) Delegar en el Presidente de la Comisión la decisión sobre los montos correspondientes a localidades específicas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para los nuevos lugares de destino no aptos para familias y su promulgación durante el período de transición (es decir, hasta el 30 de junio de 2016);

c) Pedir a las organizaciones que consultasen al Presidente sobre todas las cuestiones de política relacionadas con las tasas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.

3. Designación de lugares de destino no aptos para familias

246. En su 73º período de sesiones, la Comisión decidió:

a) Aprobar el texto siguiente para designar lugares de destino no aptos para familias:

El Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional podrá designar a un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias a los efectos del pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles a los funcionarios que presten servicio en lugares de destino no aptos para familias. Esta disposición se aplicará a los lugares de destino respecto de los cuales el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas haya decidido que, por razones de seguridad, ningún familiar a cargo elegible podrá estar presente allí por un plazo de seis meses o más. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se pagará a los funcionarios contratados internacionalmente asignados a lugares de destino no aptos para familias.

b) Delegar en el Presidente de la Comisión la autoridad para designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias, tras haber consultado al Grupo de Trabajo encargado del examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2012-2013

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las otras organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos: examen de la metodología;
 - d) Examen de la estructura de los sueldos: comparación de las escalas de sueldos para funcionarios sin familiares a cargo y para funcionarios con familiares a cargo;
 - e) Estudio de la remuneración total del régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública utilizada en la comparación;
 - f) Diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas: estudio de las políticas de contratación;
 - g) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - h) Examen de la norma general de evaluación de puestos del Cuadro Orgánico (incluido el muestreo aleatorio de puestos);
 - i) Descripción general del plan de subsidios de alquiler (lugares de destino del grupo I y del grupo II);
 - j) Metodología del estudio de equivalencias de categorías;
 - k) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 34º período de sesiones y programa de su 35º período de sesiones;
 - l) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 35º período de sesiones y programa de su 36º período de sesiones.
3. 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: descripción general de la experiencia en la metodología de estudio II y ajustes de los sueldos en lugares de destino con menos de 30 funcionarios;
 - b) Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino siguientes:

- i) Roma (incluido el sobresueldo por trabajo extraordinario);
 - ii) París;
 - iii) Montreal;
 - c) Aplicación de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales.
4. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
- a) Gestión de la actuación profesional: reconocimiento de la actuación profesional y recompensas;
 - b) Normas de conducta;
 - c) Subsidio de educación: examen de la metodología;
 - d) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - e) Informe sobre el proceso de entrevista de fin de servicio;
 - f) Examen de la remuneración pensionable, incluida la metodología para la comparación de las pensiones;
 - g) Edad de separación obligatoria del servicio;
 - h) Pagos por separación del servicio: directrices para la rescisión por acuerdo mutuo;
 - i) Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen de todos los lugares de destino donde hay sede (de categoría H) y sobre el terreno;
 - j) Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos y de la eliminación progresiva de los nombramientos de duración limitada en el régimen común.
5. Condiciones de servicio sobre el terreno:
- a) Componente de alojamiento de los viajes con fines de descanso y recuperación;
 - b) Prestación por peligrosidad para funcionarios del Cuadro de Servicios Generales: posibilidad de desvincular la prestación de las escalas de sueldos;
 - c) Informe sobre la marcha de los trabajos relativo a la aplicación de las decisiones de la Asamblea General sobre la armonización de las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias;
 - d) Examen del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad.
6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
7. Examen del Marco para la gestión de los recursos humanos de la Comisión de Administración Pública Internacional.

Anexo II

Prestación por peligrosidad

Criterios

1. La prestación por peligrosidad es una prestación especial establecida para el personal de contratación internacional y local que tiene que trabajar en lugares donde existen unas condiciones muy peligrosas, que abarcan las siguientes:

a) Lugares de destino donde los locales o el personal de las Naciones Unidas, debido al mero hecho de estar asociados con una organización del régimen común de las Naciones Unidas, o empleados por ella, son clara y persistentemente tomados como blanco directo, lo cual representa una amenaza inminente y constante para el personal y las actividades;

b) Lugares de destino donde el personal o los locales de las Naciones Unidas corren un riesgo elevado de sufrir daños colaterales como consecuencia de una guerra o un conflicto armado activo;

c) Entornos no protegidos donde el personal médico específicamente arriesga su vida durante el despliegue para ocuparse de emergencias de salud pública declaradas por la Organización Mundial de la Salud.

Funciones y responsabilidades

2. El Secretario General Adjunto de Seguridad formulará recomendaciones sobre la aplicación de la prestación por peligrosidad con arreglo a los criterios establecidos en el párrafo 1 a) y b) anterior al Presidente de la Comisión, quien, de conformidad con las facultades en él delegadas por la Comisión, adoptará la decisión final.

3. El Director General de la Organización Mundial de la Salud formulará recomendaciones sobre la aplicación de la prestación por peligrosidad con arreglo al criterio establecido en el párrafo 1 c) anterior al Presidente de la Comisión, quien, de conformidad con las facultades en él delegadas por la Comisión, adoptará la decisión final.

Duración

4. La prestación por peligrosidad se podrá conceder normalmente por períodos de hasta tres meses consecutivos. La aplicación de la prestación terminará cuando se considere que las condiciones peligrosas han desaparecido.

Pago

5. Tanto en el caso del personal de contratación internacional como en el de contratación local, la prestación por peligrosidad se pagará en forma de suma mensual. Para el personal de contratación internacional, la prestación por peligrosidad se pagará por el tiempo pasado fuera del lugar de destino en viaje con fines de descanso y recuperación y en viaje oficial en comisión de servicio, hasta un

máximo de siete días civiles consecutivos. Con esa única excepción, no se pagará en relación con los días pasados fuera del lugar de destino por concepto de vacaciones anuales, de ningún tipo de licencia especial ni de viajes oficiales, incluidos los fines de semana y los días feriados que caigan en ese período. Cuando los funcionarios pasen un mes completo en la zona donde sea aplicable la prestación, la suma mensual se pagará independientemente del número de días que tenga ese mes. Cuando los períodos sean inferiores a un mes, el monto de la prestación por peligrosidad se prorrateará por 365 días: la tasa diaria se calculará dividiendo el monto anual por 365 días y multiplicando el resultado por el número real de días pasados en el lugar de destino.

Anexo III

Sumas pagaderas con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, con efecto al 1 de enero de 2012

A. Prestación por movilidad

(Montos anuales en dólares de los Estados Unidos)

Grupo 1 (P-1 a P-3)

Con familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	2 700	3 370
A	–	7 130	9 640	13 010
B	–	7 130	9 640	13 010
C	–	7 130	9 640	13 010
D	–	7 130	9 640	13 010
E	–	7 130	9 640	13 010

Grupo 2 (P-4 y P-5)

Con familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	3 060	3 830
A	–	8 200	11 070	14 940
B	–	8 200	11 070	14 940
C	–	8 200	11 070	14 940
D	–	8 200	11 070	14 940
E	–	8 200	11 070	14 940

Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)

Con familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	3 440	4 310
A	–	9 270	12 520	16 900
B	–	9 270	12 520	16 900
C	–	9 270	12 520	16 900
D	–	9 270	12 520	16 900
E	–	9 270	12 520	16 900

Sin familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	2 020	2 520
A	–	5 350	7 240	9 760
B	–	5 350	7 240	9 760
C	–	5 350	7 240	9 760
D	–	5 350	7 240	9 760
E	–	5 350	7 240	9 760

Sin familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	2 310	2 870
A	–	6 160	8 310	11 210
B	–	6 160	8 310	11 210
C	–	6 160	8 310	11 210
D	–	6 160	8 310	11 210
E	–	6 160	8 310	11 210

Sin familiares a cargo

Categoría del lugar de destino	Número de asignaciones			
	1	2-3	4-6	7+
H	–	–	2 580	3 230
A	–	6 950	9 390	12 670
B	–	6 950	9 390	12 670
C	–	6 950	9 390	12 670
D	–	6 950	9 390	12 670
E	–	6 950	9 390	12 670

B. Prestación por condiciones de vida difíciles

(Montos anuales en dólares de los Estados Unidos)

Categoría del lugar de destino	Grupo 1 (P-1 a P-3)		Grupo 2 (P-4 y P-5)		Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)	
	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo
H	–	–	–	–	–	–
A	–	–	–	–	–	–
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

C. Prestación por no reembolso de los gastos de mudanza

(Montos anuales en dólares de los Estados Unidos)

Categoría del lugar de destino	Grupo 1 (P-1 a P-3)		Grupo 2 (P-4 y P-5)		Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)	
	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo	Con familiares a cargo	Sin familiares a cargo
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

D. Prestación adicional por condiciones de vida difíciles para lugares de destino no aptos para familias

(Montos anuales en dólares de los Estados Unidos)

	Grupo 1 (P-1 a P-3)	Grupo 2 (P-4 y P-5)	Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)
	Con familiares a cargo	17 440	20 920
Sin familiares a cargo	6 540	7 845	8 720

Anexo IV

Marco de gestión de la actuación profesional

A. Propósito del marco de gestión de la actuación profesional

1. Los propósitos del marco son mejorar la actuación de la organización mediante la mejora de la actuación profesional individual; facilitar una comprensión compartida de los factores que determinan el éxito de la actuación profesional en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas; fomentar la confianza en los dirigentes; establecer un mecanismo de observaciones mutuas entre el personal y los directivos; hacer hincapié en el desarrollo profesional del personal; y elaborar disposiciones para que el personal comprenda su función en pro del éxito de la organización. El marco aspira a asegurar que los empleados con una actuación profesional excepcional sean recompensados y que aquellos que tienen un desempeño insatisfactorio sean incitados a mejorarlo y reciban las herramientas necesarias para ello.

2. El énfasis del marco es crear un sistema basado en valores mediante el cual se aplique un conjunto de valores y comportamientos en el lugar de trabajo que motive a los empleados para lograr el éxito. La intención del marco de gestión de la actuación profesional es reforzar los principios establecidos en el marco de la Comisión de Administración Pública Internacional para la gestión de los recursos humanos (2000) y los valores básicos de las Naciones Unidas de integridad, profesionalidad, respeto de la diversidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Definición

3. La gestión de la actuación profesional es un enfoque estratégico e integrado para aumentar la eficacia de las organizaciones mejorando la actuación profesional de los empleados y desarrollando las capacidades de los equipos y de cada integrante individual. Es una técnica de gestión estratégica que apoya los objetivos generales de la organización al vincular las metas de trabajo de cada persona con la misión general.

B. Principios rectores

- Facilitar el diálogo y utilizar el concepto de hacer observaciones continuas
- Ejecutar procesos sencillos
- Establecer objetivos compartidos
- Tener en cuenta los resultados

C. Objetivos

4. Un sistema eficaz de gestión de la actuación profesional ofrece múltiples ventajas para la organización, con el resultado último de que esta realiza mejor sus actividades. También logra que el trabajo sea más satisfactorio para los empleados. El marco integra la planificación y la actuación profesional institucional e individual para lograr los resultados siguientes:

- Facilitar la eficiencia y la eficacia mejorando al máximo y manteniendo la actuación profesional individual
- Captar el interés del personal de todos los niveles de la organización, desarrollar al personal y retenerlo
- Optimizar los resultados de la organización
- Crear valor para los Estados Miembros

D. Agentes principales: funciones y responsabilidades

<i>Interesado</i>	<i>Función y responsabilidades</i>
Dirección ejecutiva	El jefe de la organización es un agente principal en el establecimiento de la credibilidad del proceso de gestión de la actuación profesional y debe promoverlo como un objetivo institucional, hacer responsables a los directivos de la gestión eficaz de la actuación profesional y también evaluar concienzudamente la actuación profesional de las personas que dependen de él.
Directivos y supervisores directos	Sobre los directivos debería recaer la responsabilidad de crear un entorno de trabajo que promueva la comunicación y la cooperación y genere métodos de trabajo eficientes, efectivos, justos, imparciales y transparentes. Son responsables de lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> Armonizar e integrar eficazmente la actuación profesional de cada persona con las metas de la organización; Gestionar el cambio: innovar, compartir y comunicar una visión estratégica a más largo plazo; prestar apoyo al personal en la toma de decisiones; fomentar la aceptación de riesgos; dar ejemplo de comportamiento; y reconocer los aportes y logros. Ayudar a los funcionarios a percibir un panorama más amplio y comprender sus funciones en ese contexto; Elaborar planes de desarrollo significativos y brindar oportunidades al personal mediante la capacitación, la planificación y gestión de la sucesión en los cargos, proyectos y asignaciones especiales, y la tutoría.
Empleados	El empleado debe: <ol style="list-style-type: none"> Asegurarse de que está familiarizado con el sistema y el marco de gestión de la actuación profesional; Adoptar todas las medidas razonables para lograr sus objetivos en el plazo convenido, hablando con el supervisor o directivo de cualquier factor que obstaculice su desempeño a plena capacidad; Aceptar la responsabilidad de su propio desarrollo académico o profesional según lo acordado en las reuniones de gestión de la actuación profesional, lo que incluye realizar cualquier actividad de desarrollo o llevar adelante cualquier tarea que se considere responsabilidad del empleado.

<i>Interesado</i>	<i>Función y responsabilidades</i>
Departamento de recursos humanos	<p>El departamento de recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Integra las estrategias del personal con las estrategias generales de la organización de modo que aumente su productividad. Este enfoque implica desarrollar habilidades y capacidades en el plano estratégico y traducirlas en planes permanentes de recursos; b) Desempeña la función principal que permite a la organización elegir empleados de gran calidad; c) Orienta la forma en que la organización invierte en su personal, apoya su desarrollo y perfeccionamiento, y respeta sus necesidades; d) En el plano estratégico, impulsa los valores de la organización y dirige todas las actividades de comunicación en relación con el personal; e) Apoya al personal directivo en el diseño de actividades que supongan un desafío, la selección de personal de gran calidad que incluya un buen ajuste entre la actividad y el empleado, y la gestión de equipos eficaces.

E. Facilitadores principales

5. Los siguientes requisitos institucionales hacen posible una gestión eficaz de la actuación profesional:

a) *Cultura de actuación profesional.* Una cultura orientada hacia los resultados es un requisito previo para la aplicación de una estrategia satisfactoria de gestión de la actuación profesional. El entorno de trabajo y la cultura institucional deben alentar y promover las mejoras en la actuación profesional y la innovación. En una cultura de actuación profesional, los empleados tienen una idea clara de lo que deben hacer. Los directivos les brindan la oportunidad de tomar decisiones y existe un sentimiento de implicación en el trabajo. Una cultura de actuación profesional apoya el trabajo en equipo y la colaboración, así como el desarrollo y perfeccionamiento del personal. Se aprecia a los funcionarios por sus ideas y sus esfuerzos, al tiempo que se les brindan oportunidades para que aprovechen y desarrollen habilidades y adquieran conocimientos;

b) *Buena gobernanza.* Se debe gestionar al personal respetuosamente mediante procesos basados en procedimientos justos y transparentes que alienten la flexibilidad y la sensibilidad en los arreglos de trabajo para fomentar la confianza dentro de la organización;

c) *Elevado nivel de confianza.* La confianza en el seno de una organización se logra mostrando comportamientos respetuosos, generando transparencia, ofreciendo resultados, aclarando las expectativas, rindiendo cuentas, mostrando lealtad, escuchando primero, manteniendo los compromisos y demostrando confianza. Un menor grado de confianza en una organización reduce el compromiso de los empleados. Las condiciones que promueven un nivel reducido de confianza en el lugar de trabajo incluyen microgestión, intenciones ocultas, competencia interna, comportamiento poco ético, ocultación de la información, relaciones hostiles y burocracia;

d) *Estrategia de comunicación cabal.* Una estrategia cabal se basa en la comunicación clara en todos los niveles, lo que incluye obtener la implicación y el compromiso del personal mediante un diálogo permanente con sus supervisores y directores;

e) *Datos y tecnología útiles y fiables.* Los datos relativos a la actuación profesional permiten comprender los resultados. Por consiguiente, puede darse una colaboración sobre las estrategias de aprendizaje y desarrollo más eficaces para la organización. El aprovechamiento de la información produce resultados en toda la organización;

f) *Procesos eficaces.* Los procesos de gestión justos y equitativos para hacer frente a los problemas son importantes para elevar los niveles de actuación profesional y son requisitos básicos con arreglo al marco;

g) *Fuerza de trabajo capaz y motivada.* Todas las organizaciones del régimen común tienen la obligación de contratar a personas que tengan aptitudes, conocimientos, habilidades y valores ajustados a los de las Naciones Unidas. Los enfoques de gestión de la actuación profesional deben reconocer y promover la diversidad, al tiempo que apoyan la justicia y la equidad;

h) *Función presupuestaria.* Los resultados deben vincularse concretamente con los recursos. Por eso, el proceso presupuestario ha de integrarse con el proceso de gestión de la actuación profesional, creando así un marco de gestión estratégico. La presupuestación de la actuación profesional o la gestión basada en los resultados es una forma de hacerlo. La gestión basada en los resultados se centra en mejorar la actuación de la organización y aún a al conjunto de la organización en una misión y unos objetivos comunes.

F. Elementos del proceso de gestión de la actuación profesional

6. El proceso de gestión de la actuación profesional debe incluir los elementos que se mencionan a continuación.

Estrategia institucional

7. Con el fin de aplicar un programa viable de gestión de la actuación profesional, la estrategia de la organización para la gestión de sus recursos humanos debe integrarse con la dirección estratégica general de la organización y ajustarse a esta. El marco de gestión de la actuación profesional apoya estrategias que hagan responsables a las personas de su propio desempeño.

Planificación

8. Generar una cultura de excelente actuación profesional requiere planificar, actuar con diligencia y esforzarse. La gestión de la actuación profesional forma parte de la estructura de gestión de la organización. Asegurar que el personal observa una relación clara entre sus responsabilidades y los objetivos de la organización exige una planificación atenta y es crucial para la aplicación satisfactoria del proceso.

Asignación del trabajo

9. *Descripciones de puestos y planes de trabajo.* Los empleados deben comprender claramente lo que deben hacer. Esto exige buenas descripciones de los puestos y un conjunto claro de expectativas, de manera que los empleados comprendan que sus objetivos individuales se relacionan directamente con los objetivos de la organización.

10. *Orientación.* El proceso de gestión de la actuación profesional comienza cuando el empleado empieza a trabajar en la organización. Es importante asegurarse, mediante un proceso adecuado de orientación, de que los nuevos empleados estén capacitados para contribuir eficazmente lo antes posible. Para lograrlo, debería haber un proceso estructurado de incorporación del personal que permita realizar una supervisión periódica de la actuación profesional de un nuevo funcionario.

11. *Capacitación y perfeccionamiento.* Los directivos deben centrarse en el perfeccionamiento del personal. Se debe brindar apoyo a los funcionarios para que perfeccionen las capacidades y los comportamientos necesarios para lograr una actuación profesional satisfactoria, así como sus objetivos de trabajo y de trayectoria a más largo plazo.

G. Ejecución

12. *Supervisión.* El marco contempla el establecimiento de un proceso justo, equitativo y abierto para evaluar, supervisar y examinar la actuación profesional.

13. *Observaciones.* El marco permite a todos los participantes hacer observaciones sinceras basadas en pruebas para facilitar la supervisión y el ajuste de la actuación profesional.

14. *Evaluación.* Los sistemas de evaluación de la actuación profesional deben ser sencillos y transparentes y tener metas claras. Medir la actuación profesional permite a cada empleado ver su propia contribución a los resultados institucionales. Las calificaciones de la actuación profesional deben aplicarse en forma objetiva y justa, y deben reflejar la realidad.

H. Reconocimiento, incentivos y recompensas

15. Un programa de reconocimiento y recompensas ayudará a crear un entorno favorable a la actuación profesional sostenible. El fin que se persigue recompensando al personal es promover una cultura de “agradecimiento”. Todos desean que se reconozcan y valoren sus esfuerzos, lo que no siempre es necesario expresar de manera oficial. A fin de crear una cultura de reconocimiento y celebración de los éxitos tanto individuales como de equipo, los directivos y supervisores tienen la responsabilidad de alentar y reconocer las aportaciones valiosas de sus empleados. Se debe reconocer y recompensar al personal cuya actuación profesional sea excelente. El reconocimiento debe basarse en los méritos y ser visible.

I. Gestión de los desafíos

Hacer frente a los problemas en la actuación profesional

16. Los directivos deben estar dispuestos a ocuparse seriamente de los problemas cuando se presentan. Un diálogo eficaz y observaciones y asesoramiento periódicos son importantes para detectar y resolver problemas o deficiencias en la actuación profesional. Esos problemas pueden resolverse si se da a los empleados con problemas para cumplir sus objetivos y fines profesionales la posibilidad de mejorar sus habilidades y adquirir las competencias necesarias para cumplir las expectativas. Tal vez el motivo sea simplemente que los funcionarios cuya actuación no sea satisfactoria ocupan un puesto inadecuado. Puede que otras esferas de la organización sean más ajustadas para sus competencias y aptitudes. Tras un diálogo sincero con el funcionario, puede examinarse la posibilidad de una reasignación.

Iniciativas para la mejora de la actuación profesional

17. La intervención proactiva y el apoyo positivo pueden mejorar la actuación profesional. Se debe brindar a los funcionarios que tienen problemas en su actuación profesional la oportunidad de desarrollar las habilidades necesarias para cumplir las expectativas en sus puestos actuales. Es necesario ejecutar un plan de mejora de la actuación profesional que ayude a esos funcionarios a definir mejor las metas y centrarse en sus actividades. Las expectativas deben comunicarse con claridad para que sepan exactamente lo que deben hacer a fin de tener éxito en sus puestos actuales. Si no se observan mejoras a pesar de los esfuerzos del directivo, no se deberá permitir que los funcionarios se estanquen. En este caso, como sucede con los problemas antes mencionados, se puede estudiar la posibilidad de una reasignación a otra esfera de la organización más adecuada para las capacidades del funcionario. Si se han hecho todos los esfuerzos posibles y no se observa ninguna mejora, es posible que la organización y la persona deban separarse.

Ética y gestión de la conducta

18. Los funcionarios deberán atenerse plenamente al código de conducta de su organización, donde se describen las responsabilidades y las prácticas adecuadas del personal. Además, la conducta se ha de gestionar adecuadamente para permitir que el personal aproveche todo su potencial y contribuya de manera eficaz al logro de los objetivos institucionales. La dirección ha de aplicar un enfoque proactivo que asegure que el personal sea plenamente consciente de sus responsabilidades.

Refutaciones

19. Se debería proteger el derecho del funcionario a los procedimientos reglamentarios. Siempre deberá haber un procedimiento de examen que brinde al funcionario la oportunidad de hacer oír sus opiniones en casos en que considere que el supervisor no ha evaluado con justicia su actuación profesional, y deberá contemplarse la posibilidad de que una autoridad de mayor categoría examine la consistencia y exactitud de la calificación del supervisor.

J. Supervisión y examen

20. Existen numerosos factores que influyen en la credibilidad del sistema de gestión de la actuación profesional. Es imprescindible que se siga considerando que el sistema es justo. Se necesita un proceso de examen para facilitar la mayor coherencia entre las diversas esferas de la organización. Los sistemas de gestión de la actuación profesional deben examinarse y modificarse con el tiempo a medida que evolucionan las organizaciones, lo que implica un proceso periódico de examen y evaluación de su eficacia.

Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y contribuciones del personal que se aplicarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos

A. 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 2012

(En dólares de los Estados Unidos)

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Bruto	191 491														
Neto D	146 044														
Neto S	131 432														
SsG Bruto	174 214														
Neto D	133 950														
Neto S	121 297														
D-2 Bruto	143 282	146 278	149 275	152 370	155 494	158 619									
Neto D	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
Neto S	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1 Bruto	131 101	133 733	136 359	138 990	141 623	144 252	146 885	149 514	152 236						
Neto D	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
Neto S	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5 Bruto	108 773	111 010	113 249	115 485	117 725	119 960	122 201	124 438	126 677	128 915	131 153	133 390	135 630		
Neto D	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
Neto S	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4 Bruto	89 568	91 616	93 662	95 709	97 758	99 804	101 955	104 114	106 274	108 432	110 595	112 751	114 911	117 073	119 233
Neto D	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
Neto S	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3 Bruto	73 495	75 390	77 286	79 179	81 077	82 970	84 864	86 762	88 657	90 552	92 449	94 342	96 240	98 134	100 029
Neto D	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
Neto S	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2 Bruto	60 157	61 853	63 547	65 244	66 939	68 632	70 330	72 022	73 718	75 416	77 109	78 805			
Neto D	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
Neto S	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1 Bruto	46 951	48 448	49 936	51 564	53 190	54 818	56 449	58 081	59 705	61 335					
Neto D	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
Neto S	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

B. Contribuciones del personal que se aplicarán conjuntamente con los sueldos básicos brutos

1. Tasas de contribuciones del personal con familiares a cargo

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Ingresos sujetos a contribuciones</i>	<i>Tasa de contribuciones (porcentaje)</i>
Primeros 50 000	16
50 000 siguientes	23
50 000 siguientes	27
Monto restante sujeto a contribuciones	30

2. Tasas de contribuciones del personal sin familiares a cargo

La cuantía de las contribuciones de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo será igual a la diferencia entre los sueldos brutos de las diferentes categorías y escalones y los sueldos netos percibidos a la tasa correspondiente a los funcionarios sin familiares a cargo.

Anexo VI

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 2011)

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 ^f
	Naciones Unidas ^{a, b}	Estados Unidos			
P-1	72 548	51 684	140,4	124,5	0,3
P-2	90 891	66 492	136,7	121,3	8,0
P-3	111 560	86 016	129,7	115,1	26,9
P-4	133 225	104 353	127,7	113,3	32,9
P-5	155 736	120 433	129,3	114,7	22,6
D-1	178 199	138 632	128,5	114,0	7,1
D-2	192 160	143 342	134,1	119,0	2,2
Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C.					129,5
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.					114,9

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, con un multiplicador de 61,3 para siete meses y de 65,7 para cinco meses, según la escala de sueldos en vigor a partir del 1 de enero de 2011.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2010 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 lugares de destino donde hay sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2010.

Anexo VII

Situación de la distribución geográfica en organizaciones con límites convenientes

Estados Miembros no representados en tres o más organizaciones con límites convenientes establecidos

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>ONUDI</i>
África	Eritrea		X	X			X
	Gabón		X		X		X
	Guinea Ecuatorial		X	X			X
	Lesotho				X	X	X
	Liberia		X		X		X
	República Centrafricana		X		X		X
	Seychelles		X			X	X
	Somalia		X	X			X
	Swazilandia		X			X	X
	América Latina y el Caribe	Antigua y Barbuda		X		X	X
Bahamas			X	X	X		X
Belize			X	X	X		X
Granada			X	X		X	X
Guyana			X		X		X
Paraguay			X		X	X	X
Saint Kitts y Nevis			X			X	X
San Vicente y las Granadinas			X	X	X	X	X
Santa Lucía			X			X	X
Suriname					X	X	X
Asia y el Pacífico	Arabia Saudita		X		X		X
	Azerbaiyán		X		X		X
	Bahrein		X	X			X
	Brunei Darussalam		X		X	X	
	Camboya		X	X			X
	Emiratos Árabes Unidos	X	X	X	X	X	X
	Islas Marshall	X	X	X	X		
	Islas Salomón		X	X	X		
	Kiribati	X	X	X	X	X	
	Kuwait	X	X	X	X	X	X
Maldivas		X	X			X	

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>ONUDI</i>
	Micronesia (Estados Federados de)			X	X	X	
	Myanmar		X	X	X		X
	Nauru	X		X	X	X	
	Niue			X	X	X	
	Omán		X	X		X	X
	Palau	X		X	X	X	
	Papua Nueva Guinea						
	Qatar		X	X	X	X	X
	República Popular Democrática de Corea	X		X		X	X
	Samoa		X			X	X
	Timor-Leste	X	X	X	X		X
	Turkmenistán		X	X	X		
	Tuvalu		X	X	X	X	
	Vanuatu	X	X		X	X	X
Europa	Islandia		X		X	X	
	Luxemburgo				X	X	X
	Malta		X	X		X	
	Mónaco			X		X	X
	Montenegro		X	X	X	X	X
	San Marino		X	X		X	

Estados Miembros insuficientemente representados en tres o más organizaciones con límites convenientes establecidos

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO</i>	<i>UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>ONUDI</i>
América del Norte	Estados Unidos de América	X	X	X	X		
Asia y el Pacífico	Arabia Saudita	X		X		X	
	China		X	X	X	X	
	Indonesia			X	X		X
	Irán (República Islámica del)	X		X	X		
	Japón	X	X	X		X	X
	República de Corea	X	X	X		X	
Europa	Finlandia	X		X			X
	Noruega	X		X			X
	Polonia	X		X	X		

Estados Miembros excesivamente representados en tres o más organizaciones con límites convenientes establecidos

<i>Región</i>	<i>País</i>	<i>Naciones Unidas</i>	<i>OIT</i>	<i>FAO UNESCO</i>	<i>OMS</i>	<i>ONU DI</i>
África	Burundi		X	X	X	
	Camerún	X	X	X	X	
	Egipto	X			X	X
	Etiopía	X		X	X	
	Kenya	X	X	X		
	Marruecos		X	X	X	
	Senegal		X	X	X	
	Sudáfrica	X	X		X	
	Túnez		X	X	X	X
	Uganda	X	X		X	
América Latina y el Caribe	Zimbabwe	X	X		X	
	Argentina	X	X	X		
	Colombia		X	X	X	
Asia y el Pacífico	Perú		X	X	X	
	Filipinas	X	X	X	X	X
	India		X	X	X	X
	Jordania		X	X	X	
	Líbano	X	X		X	
	Nueva Zelandia		X	X	X	
Europa	Sri Lanka		X		X	X
	Alemania		X		X	X
	Bélgica		X	X	X	X
	Bulgaria	X	X	X		
	Dinamarca		X	X	X	
	España		X	X	X	
	Francia		X	X	X	
	Irlanda			X	X	X
	Países Bajos		X	X	X	X

Nota: OIT, Organización Internacional del Trabajo; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; OMS, Organización Mundial de la Salud; ONU DI, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.

Anexo VIII**Marco de descanso y recuperación revisado, vigente a partir del 1 de enero de 2012**

<i>Ciclo de frecuencia</i>	<i>Condiciones</i>
4 semanas	<p>Situaciones de emergencia extrema</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la Presidencia de la Comisión de Administración Pública Internacional autoriza el pago de la prestación por peligrosidad
6 semanas	<p>Situaciones excepcionales y temporarias en lugares de destino no aptos para familias/de acceso restringido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto activo • Desastres naturales y otras situaciones extremas similares
8 semanas	<p>Lugares de destino no aptos para familias/de acceso restringido</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos los lugares de destino que el Departamento de Seguridad ha declarado de acceso restringido para todos los familiares reconocidos como persona a cargo por razones de seguridad • Todos los lugares de destino considerados como no aptos para familias por la Presidencia de la Comisión de Administración Pública Internacional
12 semanas	<p>Lugares de destino con condiciones de vida muy difíciles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugares de destino que no son capitales con una clasificación D o E por condiciones de vida difíciles • Casos excepcionales de capitales de categoría E

Anexo IX

Tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para lugares de destino no aptos para familia

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>	
Afganistán	Bamyan	UNICEF	3 240	n.a.	3 240	
		PMA	3 240	n.a.	3 240	
	Daikundi	PMA	3 240	n.a.	3 240	
		Faizabad	PMA	3 240	2	3 240
	Gardez	ACNUR	3 240	1	3 240	
	Herat	ACNUR	3 240	2	3 240	
		UNICEF	3 240	3	3 240	
	Jalalabad	PMA	3 240	2	3 240	
		ACNUR	3 240	3	3 240	
		UNICEF	3 240	3	3 240	
		PMA	3 240	1	3 240	
	Kabul	Kabul	PNUD	3 240	33	3 240
			UNFPA	3 240	7	3 240
			UNOPS	3 240	18	3 240
			ACNUR	3 240	19	3 240
			UNICEF	3 240	40	3 240
			OIT	2 430	1	3 240
			FAO	3 240	7	3 240
			PMA	3 240	29	3 240
			OMS	3 240	8	3 240
Kandahar			Kandahar	ACNUR	3 240	2
	UNICEF	3 240		2	3 240	
	PMA	3 240		4	3 240	
	Maymana	PMA		3 240	n.a.	3 240
	Mazar-e-Sharif	ACNUR		3 240	3	3 240
		UNICEF		3 240	3	3 240
PMA	PMA	3 240	2	3 240		
	Argelia	Tindouf	ACNUR	2 475	7	2 475
PMA	PMA	3 308	1	2 475		
	Burundi	Buyumbura	PNUD	3 750	19	Régimen de operaciones especiales eliminado por etapas
UNFPA	3 750		1			
UNOPS	3 750		1			
ACNUR	3 900		12			
UNICEF	3 600		22			
FAO	3 750		3			
PMA	3 750		10			
OMS	3 750		4			
Makamba	ACNUR		3 900	3		
Muyinga	ACNUR		3 900	5		
Ngozi	PMA	2 003	1			
Ruyigi	ACNUR	3 900	1			
Colombia	Arauca	ACNUR	2 115	1	2 115	
	Mocoa	ACNUR	2 115	1	2 115	
Côte d'Ivoire	Abidján	PNUD	3 808	7	4 050	
		UNFPA	4 216	1	4 050	
		UNOPS	4 019	1	4 050	
		ACNUR	4 230	8	4 050	

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
		UNICEF	4 260	16	4 050
		FAO	4 020	2	4 050
		PMA	4 020	4	4 050
		OMS	3 660	4	4 050
	Guiglo	ACNUR	4 230	1	4 050
	Man	ACNUR	4 230	1	4 050
	Tabou	ACNUR	4 230	1	4 050
Chad	Abeche	UNOPS	5 940	3	5 300
		ACNUR	5 320	2	5 300
		UNICEF	5 280	6	5 300
		PMA	5 940	10	5 300
	Amleyouna	ACNUR	5 320	1	5 300
	Bahia	ACNUR	5 320	3	5 300
		PMA	5 940	n.a.	5 300
	Farchana	ACNUR	5 320	7	5 300
		PMA	5 940	1	5 300
	Gore	ACNUR	5 320	8	5 300
		PMA	5 940		5 300
	Gozbeida	ACNUR	5 320	7	5 300
		UNICEF	5 280	1	5 300
		PMA	5 940	1	5 300
	Guereda	ACNUR	5 320	3	5 300
		PMA	5 940	1	5 300
	Haraze	ACNUR	5 320	4	5 300
	Iriba	ACNUR	5 320	6	5 300
		PMA	5 940	1	5 300
	Koukou	ACNUR	5 320	3	5 300
		PMA	5 940	1	5 300
	Mao	PMA	5 940	n.a.	5 300
	Maro	ACNUR	5 320	1	5 300
	Mongo	PMA	5 940	n.a.	5 300
	Yamena	PNUD	4 170	7	5 300
		UNFPA	4 170	5	5 300
		ACNUR	5 320	25	5 300
		UNICEF	5 280	20	5 300
		FAO	4 170	1	5 300
		PMA	5 940	21	5 300
		OMS	5 635	5	
Ecuador	Lago Agrio (Sucumbíos)	ACNUR	2 160	3	2 160
Etiopía	Awassa/Sidamo	UNICEF	810	1	1 350
		PMA	1 170	1	1 350
	Dese	PMA	1 350	1	1 350
	Dire Dawa	PMA	1 170	1	1 350
	Dolo Ado	ACNUR	2 400	3	1 350
	Gambella	ACNUR	2 400		1 350
		UNICEF	810	1	1 350
		PMA	1 350	1	1 350
	Gode	PMA	1 350	2	1 350
	Jijiga	PNUD	1 169	1	1 350
		ACNUR	2 400	4	1 350
		UNICEF	810	3	1 350
		PMA	1 350	3	1 350
	Mekele	PMA	1 170	1	1 350

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
	Semera	UNICEF	810	n.a.	1 350
	Shire Endasselassie	ACNUR	2 400	4	1 350
Federación de Rusia	Vladikavkaz	ACNUR	2 205	4	2 205
		UNICEF	3 450	1	2 205
Filipinas	Cotabato City	PMA	2 837	n.a.	2 837
Franja de Gaza	Gaza Town	PNUD	2 813	2	4 320
		UNOPS	4 320	2	4 320
		UNICEF	3 870	2	4 320
		PMA	4 320	2	4 320
	Gaza City	FAO	4 320	1	4 320
Georgia	Gali	ACNUR	2 100	4	2 340
Guinea	Conakry	PNUD	5 308	6	5 310
		UNFPA	5 310	4	5 310
		ACNUR	3 622	3	5 310
		UNICEF	5 310	10	5 310
		FAO	6 323	3	5 310
		PMA	6 323	5	5 310
		OMS	5 310	4	5 310
	Nzerekore	ACNUR	3 622	3	1 755
		PMA	1 755	2	1 755
Haití	Cabo Haitiano	PMA	4 500	1	4 500
	Gonaïves	FAO	4 500	1	4 500
		PMA	4 500	2	4 500
	Jacmel	FAO	4 500	1	4 500
		PMA	4 500	1	4 500
	Léogâne	PMA	4 500	n.a.	4 500
	Puerto Príncipe	PNUD	4 500	11	4 500
		UNFPA	4 500	6	4 500
		UNOPS	4 500	1	4 500
		ACNUR	4 500	4	4 500
		UNICEF	4 500	82	4 500
		OIT	3 375	3	4 500
		FAO	4 500	3	4 500
		PMA	4 500	12	4 500
	Los Cayos	PMA	4 500	n.a.	4 500
Iraq	Ramadi	PNUD	3 180	2	4 080
	Arbil/Kirkuk	PNUD	2 910	1	4 080
		ACNUR	4 080	4	4 080
		UNICEF	4 080	2	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Bagdad	PNUD	3 180	6	4 080
		UNFPA	3 180	1	4 080
		UNOPS	3 180	6	4 080
		ACNUR	4 080	15	4 080
		UNICEF	4 080	14	4 080
		OIT	8 055	1	4 080
		PMA	4 080	3	4 080
	Basora	ACNUR	4 080	2	4 080
	Mosul	ACNUR	4 080	1	4 080
Kenya	Dadaab	ACNUR	3 390	23	3 390
		PMA	2 228	1	3 390
	Kakuma	ACNUR	3 390	7	3 390
		PMA	2 228	1	3 390
	Kisumu	ACNUR	3 390	1	3 390

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>	
Liberia	Lokichokio	PMA	2 520	2	3 390	
	Nakuru	ACNUR	3 390	1	3 390	
	Monrovia	PNUD	3 840	26	3 840	
		UNFPA	3 840	4	3 840	
		ACNUR	4 020	10	3 840	
		UNICEF	4 020	19	3 840	
		OIT	2 880	1	3 840	
		FAO	3 840	1	3 840	
		PMA	3 840	7	3 840	
		OMS	3 840	4	3 840	
Saclepea	ACNUR	4 020	7	3 840		
	PMA	3 840	n.a.	3 840		
Myanmar	Maungdaw	ACNUR	2 910	4	2 910	
Nepal	Damak	ACNUR	2 430	7	2 340	
Pakistán	Islamabad	PNUD	2 220	10	2 220	
		UNFPA	2 220	4	2 220	
		ACNUR	2 600	30	2 220	
		UNICEF	2 250	41	2 220	
		OIT	1 665	2	2 220	
		FAO	2 220	3	2 220	
		PMA	2 220	10	2 220	
		Karachi	UNICEF	2 250	8	2 220
			FAO	2 220	2	2 220
			PMA	2 220	1	2 220
	Lahore	UNICEF	2 250	3	2 220	
	Multan	PMA	2 220	n.a.	2 220	
		Peshawar	ACNUR	2 600	10	2 220
	UNICEF		2 250	6	2 220	
	PMA		2 220	4	2 220	
	Quetta	PNUD	2 220	1	2 220	
		ACNUR	2 600	5	2 220	
		UNICEF	2 250	2	2 220	
		ACNUR	2 600	1	2 220	
		PMA	2 220	n.a.	2 220	
	República Centroafricana	Bossangoa/Soumbe	UNICEF	884	1	855
			Kaga-Bandoro	ACNUR	3 450	1
		Paoua	UNICEF	884	1	855
ACNUR			3 450	1	855	
PMA			855		855	
República Democrática del Congo		Baraka	ACNUR	4 920	2	4 920
			Beni	ACNUR	4 920	1
		Bukavu	PNUD	4 920	3	4 920
			UNOPS	4 920	1	4 920
			ACNUR	4 920	6	4 920
	UNICEF		4 920	1	4 920	
	PMA		4 920	3	4 920	
	Bunia		PNUD	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	1	4 920	
		ACNUR	4 920	5	4 920	
		UNICEF	4 920	n.a.	4 920	
		PMA	4 920	4	4 920	

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
	Dongo	ACNUR	4 920	1	4 920
	Dungu	ACNUR	4 920	2	4 920
		PMA	4 920	n.a.	4 920
	Goma	PNUD	4 920	3	4 920
		UNFPA	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	4	4 920
		ACNUR	4 920	17	4 920
		UNICEF	4 920	15	4 920
		PMA	4 920	6	4 920
		OMS	4 920	1	4 920
	Kalemie	PMA	4 920	2	4 920
	Kindu	PMA	4 920	1	4 920
	Kinshasa	PNUD	4 920	29	4 920
		UNFPA	4 920	8	4 920
		UNOPS	4 920	12	4 920
		ACNUR	4 920	30	4 920
		UNICEF	4 920	46	4 920
		OIT	3 690	1	4 920
		FAO	4 920	5	4 920
		PMA	4 920	22	4 920
		OMS	4 920	6	4 920
	Kisangani	PNUD	4 920	2	4 920
		UNOPS	4 920	1	4 920
		FAO	4 920	1	4 920
	Kitchanga	ACNUR	4 920	1	4 920
	Libenge	ACNUR	4 920	1	4 920
	Lubumbashi	UNOPS	4 920	1	4 920
	Mbandaka	PMA	4 920	1	4 920
	Mbuji-Mayi	PNUD	4 920	1	4 920
	Moba	ACNUR	4 920	2	4 920
	Uvira	ACNUR	4 920	2	4 920
Ribera Occidental	El resto de la Ribera Occidental	UNOPS	2 948	1	2 948
	Ramallah	UNOPS	2 948	1	2 948
Serbia	Gnjilane	ACNUR	2 906	1	2 906
	Mitrovica	ACNUR	2 906	1	2 906
	Pec	ACNUR	2 906	1	2 906
	Pristina	PNUD	2 955	7	2 906
		ACNUR	2 906	5	2 906
		UNICEF	2 930	4	2 906
		FAO	2 190	1	2 906
		OMS	2 959	1	2 906
	Prizren	ACNUR	2 906	n.a.	2 906
		PNUD	2 955	1	2 906
Somalia	Baidoa	UNOPS	3 000	1	3 000
		UNICEF	3 000	n.a.	3 000
	Beledweyne	PMA	3 000	1	3 000
	Berbera	PMA	3 000	n.a.	3 000
	Boosaaso (Bender Cassim)	ACNUR	3 000	1	3 000
		UNICEF	3 000	4	3 000
		PMA	3 000	2	3 000
	Buale	PMA	3 000	3	3 000

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
	Gaalkacyo	ACNUR	3 000	3	3 000
		UNICEF	3 000	5	3 000
		PMA	3 000	n.a.	3 000
	Garowe	PNUD	3 000	2	3 000
		UNFPA	1 590	1	3 000
		ACNUR	3 000	1	3 000
	Hargeisa	PNUD	3 000	2	3 000
		ACNUR	3 000	2	3 000
		UNICEF	3 000	12	3 000
		PMA	3 000	1	3 000
	Jowhar	UNICEF	3 000	n.a.	3 000
	Merca/Shalambot	PMA	3 000	5	3 000
	Mogadiscio	PNUD	3 000	2	3 000
		UNOPS	3 000	1	3 000
		ACNUR	3 000	9	3 000
		UNICEF	3 000	1	3 000
		PMA	3 000	n.a.	3 000
	Wajid	PMA	3 000	3	3 000
Sri Lanka	Batticaloa	ACNUR	3 195	1	1 238
		UNICEF	1 103	2	1 238
		PMA	n.a.	1	1 238
	Jaffna	ACNUR	3 195	3	1 238
		UNICEF	945	1	1 238
		PMA	1 238	1	1 238
	Kilinochchi	ACNUR	3 195	2	1 238
		UNICEF	945	1	1 238
		PMA	1 238	1	1 238
	Mannar	ACNUR	3 195	2	1 238
	Trincomalee	PNUD	3 218	1	1 238
		ACNUR	3 195	1	1 238
		UNICEF	1 103	n.a.	1 238
		PMA	n.a.	1	1 238
	Vavuniya	PNUD	3 218	1	1 238
		ACNUR	3 195	3	1 238
		UNICEF	945	2	1 238
		OIT	928	1	1 238
		PMA	1 238	2	1 238
Sudán	Abyei	PNUD	4 080	4	4 080
		ACNUR	4 080	1	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Aweil	ACNUR	4 080	1	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Bentiu	ACNUR	4 080	1	4 080
	Bor	PNUD	4 080	1	4 080
		ACNUR	4 080	4	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Damazine	PNUD	4 080	1	4 080
	Darfur	PNUD	4 290	n.a.	4 290
	Ed Daein	PMA	4 290	1	4 290
	El Fasher	PNUD	4 080	2	4 290
		UNFPA	4 080	2	4 290
		UNOPS	4 290	3	4 290
		ACNUR	4 290	6	4 290
		UNICEF	4 290	8	4 290

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
		FAO	4 080	1	4 290
		PMA	4 290	12	4 290
	El Geneina	UNFPA	4 290	1	4 290
		UNOPS	4 080	2	4 290
		ACNUR	4 290	10	4 290
		UNICEF	4 290	5	4 290
		PMA	4 290	9	4 290
	Gereida	PMA	4 080	1	4 290
	Habila	PMA	4 290	1	4 080
	Juba	PNUD	4 080	41	4 080
		UNFPA	4 080	1	4 080
		UNOPS	4 290	16	4 080
		ACNUR	4 080	22	4 080
		UNICEF	4 080	35	4 080
		OIT	3 060	1	4 080
		FAO	4 080	9	4 080
		PMA	4 080	18	4 080
		OMS	4 080	3	4 080
	Kabkabiya	PMA	4 080	1	4 080
	Kadugli	PNUD	4 080	2	4 080
		UNOPS	4 080	2	4 080
		ACNUR	4 080	3	4 080
		UNICEF	4 080	3	4 080
		FAO	4 080	1	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Kass	ACNUR	4 290	1	4 290
		PMA	4 290	1	4 290
	Kassala	UNOPS	4 080	2	4 080
	Jartum	UNFPA	4 080	1	4 080
		UNOPS	n.a.	18	4 080
		UNICEF	4 080	41	4 080
		OMS	4 080	6	4 080
	Kuajok	ACNUR	4 080	1	4 080
	Kutum	PNUD	4 080	3	4 290
		PMA	4 290	1	4 290
	Malakal	UNOPS	4 080	1	4 080
		ACNUR	4 080	2	4 080
		UNICEF	4 080	3	4 080
		PMA	4 080	2	4 080
	Morni	ACNUR	4 290	2	4 290
		PMA	4 290	1	4 290
	Mukjar	ACNUR	4 290	2	4 290
		PMA	4 290	1	4 290
	Nyala	UNOPS	4 290	2	4 290
		ACNUR	4 290	3	4 290
		UNICEF	4 290	5	4 290
		PMA	4 290	11	4 290
	Rumbek	ACNUR	4 080	1	4 080
		PMA	4 080	1	4 080
	Torit	ACNUR	4 080	5	4 080
	Wau	PNUD	4 080	1	4 080
		UNOPS	4 080	1	4 080
		UNICEF	4 080	4	4 080
		PMA	4 080	2	4 080

<i>País</i>	<i>Lugar de destino</i>	<i>Organización^a</i>	<i>Tasa (dólares EE.UU. por mes al 1 de junio de 2011)</i>	<i>Número de funcionarios^b</i>	<i>Tasa unificada mensual propuesta</i>
Uganda	Yambio	ACNUR	4 080	1	4 080
	Yei	ACNUR	4 080	3	4 080
	Zalingei	PMA	4 290	1	4 290
	Kotido	PMA	2 250	1	2 250
	Moroto	PNUD	2 257	1	2 250
		UNICEF	2 245	5	2 250
Yemen	Aden	PMA	2 250	2	2 250
		PNUD	3 268	1	3 352
		ACNUR	3 260	8	3 352
		PMA	3 353		3 352
	Amran	ACNUR	3 260	1	3 260
	Harad	PNUD	3 268	1	3 260
		ACNUR	3 260	1	3 260
	Kharaz	ACNUR	3 260	1	3 260
	Sa'dah	ACNUR	3 260	1	3 260
	Saná	PNUD	3 268	47	3 260
		ACNUR	3 260	8	3 260
		UNICEF	2 925	15	3 260
		OIT	2 194	1	3 260
	FAO	2 925	1	3 260	
	PMA	2 925	9	3 260	
	Seiyun	PNUD	3 268	2	3 260
Total				1 881	

Nota: n.a. indica que no se aplica.

Abreviaturas: UNICEF, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; PMA, Programa Mundial de Alimentos; ACNUR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas; UNOPS, Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos; OIT, Organización Internacional del Trabajo; FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; OMS, Organización Mundial de la Salud; PNUD, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

^a PNUD, UNFPA, UNOPS, ACNUR, UNICEF, OIT, FAO y PMA: organizaciones que facilitaron datos el 1 de junio de 2011.

^b ACNUR, UNICEF y OIT: organizaciones que proporcionaron datos actualizados sobre el personal.

11-48229 (S) 160911 260911

