



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2012

Asamblea General

Documentos Oficiales

Sexagésimo séptimo período de sesiones

Suplemento núm. 30

Se ruega reciclar



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

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2012



Naciones Unidas • Nueva York, 2012

Nota

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

Índice

| <i>Capítulo</i> | <i>Página</i> |
|--|---------------|
| Abreviaturas | vi |
| Glosario de términos técnicos | vii |
| Carta de envío | xii |
| 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 | xiii |
| Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes | xiv |
| 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 | xv |
| 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 2013-2014 | 2 |
| II. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su sexagésimo sexto período de sesiones de interés para la Comisión. | 3 |
| Viabilidad y conveniencia de reflejar en la administración del ajuste por lugar de destino la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación | 3 |
| III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal | 9 |
| A. Examen de la cuantía del subsidio de educación | 9 |
| B. Informe del Grupo de Trabajo encargado de examinar la remuneración pensionable | 13 |
| C. Informe del grupo de trabajo sobre normas de conducta para la administración pública internacional. | 18 |
| D. Edad obligatoria de separación del servicio | 20 |
| E. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos y de la eliminación progresiva de los nombramientos de duración limitada | 25 |
| IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores | 30 |
| A. Escala de sueldos básicos/mínimos | 30 |

| | | |
|---------------|---|----|
| B. | Evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal de los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas. | 31 |
| C. | Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía | 35 |
| D. | Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino. | 37 |
| | Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 34° período de sesiones y programa del 35° período de sesiones | 37 |
| E. | Descripción general de las políticas de movilidad de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas | 43 |
| V. | Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local | 50 |
| | Estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma (incluido el plus por servicios) | 50 |
| VI. | Condiciones de servicio sobre el terreno | 52 |
| A. | Prestación por peligrosidad | 52 |
| 1. | Posibilidad de desvincular la prestación por peligrosidad de las escalas de sueldos del personal de contratación local | 52 |
| 2. | Estimación de las consecuencias financieras anuales que entrañaría para las organizaciones del régimen común sustituir la prestación por condiciones de vida peligrosas por la prestación por peligrosidad | 56 |
| B. | Descanso y recuperación | 60 |
| 1. | Parte de los gastos de viaje correspondiente al alojamiento | 60 |
| 2. | Criterios para la aplicación del ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación | 63 |
| C. | Examen del subsidio de evacuación por razones de seguridad y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad | 66 |
| Anexos | | |
| I. | Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2013-2014 | 76 |
| II. | Lista revisada de escuelas primarias y secundarias representativas | 78 |
| III. | Revisiones propuestas en la cuantía del subsidio de educación y los gastos de internado .. | 79 |
| IV. | Normas de conducta para la administración pública internacional | 81 |
| V. | Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal | 91 |
| 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 2012) | 92 |

| | | |
|-------|---|-----|
| VII. | Proyecto de programa del 35° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino..... | 93 |
| VIII. | Descripción general de las políticas de movilidad de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas..... | 94 |
| IX. | Definición y tipos de movilidad..... | 108 |
| X. | Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local de Roma..... | 109 |

Abreviaturas

| | |
|---------|---|
| ACNUR | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados |
| CAPI | Comisión de Administración Pública Internacional |
| CCISUA | Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas |
| FAO | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura |
| FICSA | Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales |
| FIDA | Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola |
| OACI | Organización de Aviación Civil Internacional |
| OIEA | Organismo Internacional de Energía Atómica |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OMI | Organización Marítima Internacional |
| OMM | Organización Meteorológica Mundial |
| OMPI | Organización Mundial de la Propiedad Intelectual |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| OMT | Organización Mundial del Turismo |
| ONUDI | Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial |
| PMA | Programa Mundial de Alimentos |
| PNUD | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo |
| UIT | Unión Internacional de Telecomunicaciones |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |
| UNFPA | Fondo de Población de las Naciones Unidas |
| UNICEF | Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia |
| UNISERV | Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas |
| UNOPS | Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos |
| UPU | Unión Postal Universal |

Glosario de términos técnicos

| | |
|--|--|
| Administración pública mejor remunerada | Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas se determinan sobre la base de los de la administración pública del país que tenga los niveles de remuneración más elevados, que, en la actualidad, son los Estados Unidos. Véanse también “Administración pública utilizada 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 también “Administración pública mejor remunerada” y “Principio Noblemaire”. |
| Ajuste provisional | Expresión utilizada en el contexto de la remuneración pensionable. Ajuste de la remuneración pensionable entre exámenes amplios. |
| Clasificación de los ajustes por lugar de destino | La clasificación de un lugar de destino se basa en el índice del costo de la vida y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino de multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto. |
| Competencias | La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con una buena actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal de una organización, cualquiera que sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo. |
| Componente no pensionable | Expresión utilizada en el contexto de la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales. Algunos de los empleadores externos incluidos en los estudios de sueldos de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, además de pagar a sus empleados un sueldo bruto, conceden diversas prestaciones y beneficios accesorios, algunos de los cuales son considerados “no pensionables”. Ello significa que esos elementos no se tienen en cuenta para determinar las prestaciones de jubilación de los empleados. A fin de calcular el “componente no pensionable”, se suman todos los elementos no pensionables. La suma de todos los elementos “no pensionables” se expresa como un porcentaje del sueldo neto, que se reduce con la aplicación del umbral pertinente para obtener el “componente no pensionable”. |

| | |
|---|--|
| 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), escala de sueldos que abarca 15 categorías y se aplica a la mayoría de los funcionarios. |
| Deducciones impositivas | En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo (cónyuge, hijos, padres, etc.) gozan de exenciones o desgravaciones impositivas en los sistemas fiscales de varios países. |
| Diferencia 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 común de contribuciones del personal | Escala que se utiliza para añadir los impuestos a la remuneración pensionable de las categorías de personal del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales; la tasa se obtiene a partir del nivel medio de impuestos en los ocho lugares de destino donde hay sedes. Se diferencia de las tasas de determinación de la base impositiva que se utilizan junto con el Fondo de Nivelación de Impuestos. |
| Escala de sueldos básicos/mínimos | En el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo. |
| Factor para el cálculo en cifras brutas | A fin de determinar la escala de la remuneración pensionable, se añaden los impuestos a cierto porcentaje de la remuneración neta; ese porcentaje es lo que se denomina factor para el cálculo en cifras brutas. Dichos factores son el 46,25% y el 66,25% para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, y para el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, respectivamente. |
| Fondo de Nivelación de Impuestos | Fondo mantenido por las Naciones Unidas, por ejemplo, que se utiliza para reembolsar a los funcionarios las sumas que deben pagar en concepto de impuestos nacionales por la renta que perciben de las Naciones Unidas. |

| | |
|---|---|
| Gestión de la actuación profesional | Proceso de perfeccionamiento de la actuación profesional a nivel individual, de equipo, de una dependencia, de un departamento o de la organización, que la pone en contacto con los objetivos institucionales. En el sentido más alto de la expresión, una gestión eficaz de la actuación profesional requiere una gestión eficaz y acertada de las políticas y los programas, de los procesos de planificación y presupuestación, de los procesos de adopción de decisiones, de la estructura de la organización, de la organización de los trabajos, de las relaciones laborales y de los recursos humanos. |
| Incorporación de un porcentaje del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo | La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de reflejar los aumentos de la escala de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, los multiplicadores del ajuste en todos los lugares de destino se reducirán consecuentemente en un 5%, en general sin pérdidas ni ganancias para el personal. Este método de aplicación, denominado “ajuste neutral”, no produce cambios en la paga líquida del personal ni ocasiona a las organizaciones gastos adicionales relacionados con los sueldos. |
| Índice de los ajustes por lugar de destino | Medición del costo de la vida para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada. |
| Inversión de ingresos | Expresión empleada en el contexto de la comparación entre los sueldos brutos (remuneración pensionable) de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro Orgánico. El fenómeno se refiere a situaciones en que la igual o inferior remuneración neta recibida por el personal de una categoría da lugar a una remuneración pensionable más elevada que la del personal de otra categoría que percibe una remuneración neta igual o superior. |
| Lugares de destino en que hay sedes | Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), en esta ciudad se aplican el ajuste por lugar de destino y la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de Ginebra. |
| Margen entre las remuneraciones netas | Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas. |

| | |
|--|--|
| Método para el cálculo en cifras brutas | Método utilizado para determinar la cuantía del sueldo bruto o la remuneración pensionable a partir de la cuantía del sueldo neto. |
| Período de aportación | Todos los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas que reúnen ciertas condiciones están afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y aportan un porcentaje de su remuneración pensionable a ella. El período durante el cual un funcionario efectúa aportaciones a la Caja se denomina “período de aportación”. |
| Prestación por peligrosidad | La prestación por peligrosidad es una prestación especial pagadera a los funcionarios tanto de contratación internacional como de contratación local que deben trabajar en lugares en que imperan condiciones muy peligrosas. |
| Principio Noblemaire | Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del Cuadro Orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse también “Administración pública mejor remunerada” y “Administración pública utilizada en la comparación”. |
| Principio Flemming | Criterio utilizado para determinar las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo al principio Flemming, las condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad. |
| Promoción de las perspectivas de carrera | <p>La promoción de las perspectivas de carrera comprende: a) la forma en que los individuos administran su carrera en las organizaciones y entre estas; y b) la forma en que las organizaciones estructuran las trayectorias de las carreras de sus funcionarios. Asimismo, incluye el desarrollo de aptitudes ocupacionales o la capacitación que proporciona experiencia y el perfeccionamiento de aptitudes relacionadas con un puesto o una ocupación determinados.</p> <p>Desde el punto de vista del individuo, la promoción de las perspectivas de carrera es un proceso permanente de estudios, elección y acción respecto de opciones educacionales y ocupacionales. Incluye también la forma en que los individuos incorporan sus valores sobre el trabajo, sus opiniones sobre sus propios intereses y capacidades, sus decisiones sobre educación y sus conocimientos sobre el mundo del trabajo, y la forma en que administran la interacción entre el trabajo y otras funciones de la vida.</p> <p>Desde el punto de vista de la organización, la promoción de las perspectivas de carrera suele comprender un programa sistemático de información y experiencias coordinadas diseñado para facilitar a los individuos la promoción y administración de sus carreras. Esto suele estar vinculado a la planificación de la sucesión, que es el proceso de identificación y preparación de empleados adecuados, mediante orientación, capacitación y rotación en los puestos, para sustituir a funcionarios clave a la expiración de sus servicios en la organización.</p> |

| | |
|--|--|
| Régimen de Jubilación de la Administración Pública | Plan de prestaciones definidas aplicable a los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados antes de 1984. |
| Régimen de Jubilación de los Empleados Federales | Plan de aportaciones definidas para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados desde 1984. |
| 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 neta | Sueldo básico/mínimo más ajuste por lugar de destino. |
| Remuneración pensionable | Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensión de los funcionarios que se jubilan. |
| 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. |
| Tasa de sustitución de ingresos | Porcentaje que representa la pensión respecto del sueldo neto medio percibido durante el período de tres años que se utiliza para determinar la prestación de pensión. |
| Valor medio | Expresión utilizada en el contexto de las comparaciones de sueldos entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el régimen de las Naciones Unidas. Se trata de un número único que representa una serie de números, calculado de forma que no es menor que el más bajo ni mayor que el más alto de los números de esa serie. |

Carta de envío

14 de agosto de 2012

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de enviar adjunto el 38° 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. Examen de la cuantía del subsidio de educación

44 y anexo III

La Comisión recomienda a la Asamblea General que, con efecto al año académico en curso el 1 de enero de 2013, se ajuste el subsidio de educación máximo de 12 zonas y se revisen las tasas fijas normales y las tasas fijas adicionales para gastos de internado de 14 zonas, como se indica en el anexo III. Asimismo, recomienda que se mantengan las medidas especiales que se aplican a China, la Federación de Rusia, Hungría e Indonesia y a ocho escuelas específicas de Francia, y que se eliminen las medidas especiales en lo que respecta a Rumania. Por último, recomienda que se introduzcan medidas especiales en relación con Tailandia y con escuelas específicas de Túnez y Sudáfrica.

2. Informe del grupo de trabajo sobre las normas de conducta de la administración pública internacional

71 y anexo IV

La Comisión decidió presentar a la Asamblea General para su aprobación las normas de conducta de la administración pública internacional revisadas que figuran en el anexo IV.

3. Edad obligatoria de separación del servicio

85 a)

La Comisión decidió apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de elevar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones con efecto a más tardar al 1 de enero de 2014.

B. Remuneración del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

110 y anexo V

La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación, con efecto al 1 de enero de 2013 la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo V del presente informe.

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

121 y anexo VI

La Comisión observó que, a partir del 1 de agosto de 2012, en Nueva York se aplicaría un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 68,0. En este caso, el margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos para 2012 ascendería a 117,7, mientras que su valor medio quinquenal (2008-2012) se situaría en 114,9. No obstante, la Comisión decidió posponer la promulgación del multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino de Nueva York en vista de la situación financiera de las Naciones Unidas descrita por el Secretario General. Asimismo, decidió que, salvo que la Asamblea General dispusiera otra cosa, el multiplicador se promulgaría el 1 de enero de 2013, con efectos retroactivos al 1 de agosto de 2012.

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

Párrafo de referencia

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

170 y anexo X Como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud del artículo 12, párrafo 1, de su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales existentes en Roma y recomendó la escala de sueldos resultante a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Roma, tal como se indica en el anexo X.

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

Examen de la cuantía del subsidio de educación

43 Las consecuencias financieras relacionadas con la recomendación de las Comisiones sobre el subsidio de educación se estiman en aproximadamente 1,91 millones de dólares por año en todo el sistema.

B. Remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

109 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 del presente informe se estiman en aproximadamente 60.000 dólares por año en todo el sistema.

C. Remuneración de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

Estudio de las mejores condiciones de empleo de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos existentes en Roma

173 El ahorro teórico derivado de la aplicación de la escala de sueldos revisada de los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y cuadro conexos en Roma que se desprende del estudio realizado por la Comisión se estima en 7,8 millones de dólares por año en todo el sistema.

D. Prestación por peligrosidad

204 A raíz del aumento del nivel de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local del 25% al 30% con efecto al 1 de enero de 2013, y suponiendo que la siga percibiendo el mismo número de funcionarios, las consecuencias financieras relacionadas con la decisión de la Comisión se estiman en 9,9 millones de dólares por año en todo el sistema.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

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

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 2012 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidente

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros

Marie-Françoise Bechtel (Francia)***
 Fatih Bouayad-Agha (Argelia)*
 Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*
 Minoru Endo (Japón)**
 Carleen Gardner (Jamaica)***
 Sergei V. Garmonin (Federación de Rusia)*
 Luis Mariano Hermosillo (México)**
 Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**
 Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***
 Gian Luigi Valenza (Italia)**
 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 2012, el 74º, que tuvo lugar en la sede de la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico (CESPAP) en Bangkok del 27 de febrero al 9 de marzo, y el 75º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 9 al 20 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 2013-2014

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2013-2014 figura en el anexo I.

Capítulo II

Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su sexagésimo sexto período de sesiones de interés para la Comisión

Viabilidad y conveniencia de reflejar en la administración del ajuste por lugar de destino la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación

7. La Comisión examinó la solicitud formulada por la Asamblea General en la sección B.1 de su resolución 66/235 de que aquella estudiara la viabilidad y conveniencia de posibles medidas que permitieran reflejar en la administración del ajuste por lugar de destino la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación; determinara si estaba facultada para adoptar medidas de ese tipo; ejerciera esa facultad, si procedía; y la informara al respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones.

Deliberaciones de la Comisión

8. Al considerar la cuestión, la Comisión examinó varios documentos preparados por su secretaría. En particular, tuvo ante sí la opinión de la Asesora Jurídica sobre la cuestión de si la Comisión estaba facultada para aplicar medidas especiales a la hora de administrar el sistema de ajuste por lugar de destino con el fin de reflejar la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. También se facilitaron a la Comisión análisis realizados por su secretaría sobre cuestiones que debían tenerse en cuenta para determinar la conveniencia y viabilidad de las medidas especiales.

9. Representantes de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación destacaron que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas reconocían y valoraban plenamente la severidad de la actual situación económica, que afectaba tanto a los Estados Miembros como a las organizaciones y los funcionarios, en los planos no solo profesional sino también personal. A este respecto, subrayaron las medidas concretas de austeridad que varias organizaciones habían tomado y seguían tomando para funcionar con recursos limitados, reducir gastos y racionalizar las actividades institucionales. Los representantes de la Red también observaron que, al mismo tiempo que los Estados Miembros exigían que las organizaciones acometieran transformaciones y lograran resultados, la Comisión venía tomando medidas conservadoras y pragmáticas a fin de ajustar los subsidios y las prestaciones. Aunque reconocían la necesidad de responder a las presiones financieras que experimentaban los Estados Miembros, expresaron su firme convencimiento de que debían respetarse la solvencia técnica y la integridad de la metodología que la Comisión había desarrollado para calcular y ajustar los sueldos del personal del sistema de las Naciones Unidas, añadiendo que la introducción de soluciones especiales como medida de reacción podía acarrear consecuencias a largo plazo susceptibles de poner en peligro la competitividad de las Naciones Unidas y la eficacia operacional de sus organizaciones y su capacidad para cumplir sus mandatos.

10. Los representantes de las tres federaciones del personal apoyaron la declaración realizada por la Red de Recursos Humanos.

11. El representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) señaló que, desde un punto de vista técnico, el sistema de ajuste por lugar de destino y las metodologías para el cálculo del margen estaban cumpliendo el fin para el que se crearon. Mientras que el primero aseguraba la paridad del poder adquisitivo sobre la base de criterios claros y objetivos, las segundas reconocían la existencia de ciertas desventajas para los expatriados, como las relativas a las perspectivas de carrera, la seguridad y la estabilidad en el empleo y el hecho de que, en muchos casos, el funcionario de las Naciones Unidas era el único sostén de su familia. Se propuso que, si estas desventajas dejaban de tenerse debidamente en cuenta a través del margen, se revisara la seguridad en el trabajo para ajustarla a la existente en la administración pública utilizada en la comparación, ya que el 90% de los funcionarios de los Estados Unidos de América tenían contratos permanentes. El representante del CCISUA añadió que, durante casi 30 años, la Asamblea General había mantenido sistemáticamente que un margen con intervalos de 110 a 120 entre la remuneración de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y funcionarios en posiciones comparables en la administración pública utilizada en la comparación era el mejor modo de dar cumplimiento al principio Noblemaire. Si se había tomado la decisión política de renunciar al más alto grado de competencia, eficiencia e integridad, habría que modificar el Artículo 101 de la Carta. Cualquier otra decisión tendría por efecto favorecer objetivos políticos a corto plazo y supondría un riesgo evidente y muy real de socavar estructuralmente los fundamentos técnicos de la Comisión en materia de remuneración. El sistema se había mostrado capaz de superar exámenes técnicos y críticas y había demostrado claramente su solidez metodológica y técnica.

12. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) declaró que la cuestión que se examinaba era compleja: revestía carácter técnico, pero era también de índole jurídica, ya que afectaba a cuestiones más amplias de gobernanza. Es evidente que las cuestiones de la viabilidad y la conveniencia podían abordarse partiendo de criterios técnicos, como el uso de datos que no se habían ajustado a las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., o la comparación del ajuste por lugar de destino con componentes del sueldo de los funcionarios de los Estados Unidos que se basaban en mecanismos de ajuste diferentes, como la remuneración basada en la localidad. No obstante, la FICSA observó que no debería modificarse permanentemente la metodología para reflejar situaciones temporales. La metodología y las actuales bandas de fluctuación del margen aseguraban un reflejo apropiado de las condiciones externas. Por lo tanto, la FICSA se oponía a introducir cambios que modificaran la metodología para reflejar la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, ya que ello haría que las retribuciones de las Naciones Unidas fueran todavía menos competitivas y pondría en desventaja a las organizaciones del régimen común.

13. La Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) apoyó las declaraciones del CCISUA y la FICSA, añadiendo que no debían modificarse la metodología y el margen actuales, ya que funcionaban adecuadamente en el marco del sistema en vigor. Si el margen rebasara el tope, se produciría automáticamente la congelación de los sueldos. A efectos de la

movilidad, el ajuste por lugar de destino servía además como incentivo para que los funcionarios cambiaran de lugar de destino.

14. La Comisión se centró en tres cuestiones concretas planteadas por la Asamblea General en la resolución 66/235, a saber:

- a) Viabilidad de medidas que permitan reflejar en la administración del ajuste por lugar de destino la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación;
- b) Conveniencia de ese tipo de medidas;
- c) Facultad para aplicar tales medidas.

15. Sobre la cuestión de la viabilidad, la Comisión observó en primer lugar que los principios que subyacen a los sistemas de retribución del régimen común de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada en la comparación son fundamentalmente diferentes. El sistema de remuneración de la administración pública utilizada en la comparación se basaba en comparaciones de costos salariales, mientras que la remuneración de las Naciones Unidas obedecía principalmente a movimientos en el mecanismo del costo de la vida mediante el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino. Para asegurar que la relación entre la remuneración neta en las dos administraciones públicas se mantuviera en límites aceptables, la Asamblea General aprobó en 1985, en su resolución 40/244, un intervalo del margen de 110 a 120.

16. Conforme al sistema de ajuste por lugar de destino, la remuneración neta en Nueva York, base del régimen común de las Naciones Unidas, evolucionaba principalmente en función de los indicadores del costo de la vida publicados por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. El sistema de ajuste por lugar de destino también servía para asegurar la paridad del poder adquisitivo de los sueldos de las Naciones Unidas en todos los demás lugares de destino en comparación con Nueva York. Estaba claro que cuando el margen de remuneración neta amenazaba con superar el límite superior de 120 del intervalo, la Comisión debía tomar medidas en el marco del funcionamiento del sistema para congelar el ajuste por lugar de destino en Nueva York, lo que tendría efectos proporcionales en todos los demás lugares de destino. Sin embargo, dado que eso no era lo que ocurría actualmente, era preciso delimitar con claridad el alcance de las facultades de la Comisión en el marco del funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino. Por otra parte, teniendo en cuenta los artículos 10 y 11 de su estatuto, la Comisión examinó la opinión de la Asesora Jurídica que había sido solicitada por su secretaria. La Comisión convino en que, en el contexto del funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino, solo podía adoptar medidas que fueran coherentes con la metodología y el mecanismo del margen establecidos por la Asamblea General.

17. La Comisión recordó que ya existían medidas para limitar o retener aumentos en la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico del régimen común de las Naciones Unidas. Tales medidas consistían en suspender el funcionamiento normal del ajuste por lugar de destino y congelar la clasificación a efectos del ajuste en la ciudad que sirve de referencia, Nueva York, y, paralelamente, en todos los demás lugares de destino en la misma medida en que el ajuste se hubiera congelado en Nueva York. Esos mecanismos no solo existían, sino que se habían aplicado en el pasado, en particular entre 1983 y 1985 (antes del

establecimiento del intervalo del margen), a raíz de la decisión de la Asamblea General de reducir el margen de remuneración neta y adaptarlo al intervalo que acababa de establecerse. Por consiguiente, la Comisión consideró que era viable aplicar el mismo enfoque para reflejar la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, si la Asamblea así lo decidía.

18. En cuanto a la pregunta de la Asamblea General de si la Comisión estaría facultada para aplicar ese tipo de medidas, esta última examinó la referida opinión de la Asesora Jurídica, quien había concluido que “la Comisión de Administración Pública Internacional estaba facultada para adoptar medidas en el marco de la administración del sistema de ajuste por lugar de destino siempre que tales medidas fueran coherentes con la metodología y con el intervalo y el nivel requerido del margen de la remuneración neta de las Naciones Unidas en relación con la de la administración pública de los Estados Unidos que la Asamblea General hubiera establecido. Es evidente que la Comisión también estaba facultada para hacer recomendaciones a la Asamblea General en el sentido de que el sistema de ajuste por lugar de destino se administrara de manera que, a juicio de la Asamblea, fuera conforme a los intereses de la Organización”. Por consiguiente, estaba claro que, mientras el margen permaneciera en los límites establecidos, la Comisión no estaba autorizada a suspender el funcionamiento normal del sistema de ajuste por lugar de destino a su propia discreción y que el mandato jurídico de la Comisión a este respecto se limitaba a formular recomendaciones apropiadas a la Asamblea General. Por lo demás, la introducción de tales medidas estaría en contradicción con numerosas sentencias de tribunales que han declarado en repetidas ocasiones que la Comisión debe seguir sus propias metodologías, una vez que hayan sido establecidas y aprobadas.

19. En lo que respecta a la conveniencia de tales medidas, la mayoría de los miembros de la Comisión opinaron que los mecanismos actuales para ajustar los sueldos de las Naciones Unidas funcionaban según lo previsto. Se recordó que, en un marco de funcionamiento normal del sistema de ajuste por lugar de destino, no se había registrado ningún aumento de la remuneración neta de las Naciones Unidas en Nueva York entre agosto de 2008 y agosto de 2011. Durante la mayor parte de ese período, la remuneración de la administración pública utilizada en la comparación siguió creciendo, hasta que en enero de 2011 dicha administración aprobó por ley la actual congelación de sueldos. Por otra parte, si se mantiene la actual tendencia, es probable que ya en 2013 se produzca una congelación de la remuneración neta en el régimen común de las Naciones Unidas, como consecuencia normal de la evolución del ajuste por lugar de destino, junto con el mecanismo establecido para la administración del margen.

20. En cuanto a las medidas adoptadas en la esfera más amplia de las administraciones públicas nacionales, la opinión general fue que no sería apropiado evaluar la situación basándose en un número limitado de Estados Miembros. Sin ánimo de minimizar en modo alguno la difícil situación a que se enfrentaban, incluso los limitados datos disponibles indicaban que los Estados Miembros habían recurrido, en su caso, a enfoques diversos en respuesta a las actuales dificultades económicas y fiscales. Por consiguiente, era preciso analizar la situación más en profundidad. En cualquier caso, se señaló que algunos Estados Miembros estaban aplicando recortes o congelaciones significativos en los sueldos y las prestaciones o reduciendo el tamaño de sus administraciones nacionales. Por tanto, se propuso que los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas también contribuyeran,

con una congelación limitada de sueldos, a la mejora de la situación financiera de sus organizaciones.

21. En opinión de algunos miembros, una congelación mediante el sistema de ajuste por lugar de destino no solo sería viable sino que debería ser recomendada a la Asamblea General como modo adecuado de atender la solicitud que esta formuló hace tiempo en el sentido de que la Comisión tuviera en cuenta “las limitaciones que imponen los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales”. En 2011, la Comisión realizó un estudio sobre el principio Noblemaire y concluyó que la administración pública de los Estados Unidos seguía siendo la administración pública nacional mejor remunerada, por lo que dicha administración siguió siendo la utilizada a efectos de comparación. A la hora de tomar decisiones sobre el sueldo y las prestaciones del régimen común, era razonable y apropiado que la Comisión tuviera en cuenta no solo las mejoras sino también las limitaciones impuestas en relación con la administración pública utilizada en la comparación. Si no se hiciera nada y se permitiera que los sueldos aumentaran hasta superar el margen del 20% en relación con los sueldos de los Estados Unidos, se estaría ignorando la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, así como la solicitud formulada hace tiempo por la Asamblea General de que se tuvieran en cuenta las limitaciones que imponían los Estados Miembros a sus administraciones públicas nacionales. El límite superior del margen —120—, que supone que los sueldos de las Naciones Unidas son un 20% más altos que los de la administración pública utilizada en la comparación, no se había alcanzado desde que la Asamblea General lo estableció por primera vez en 1985. El hecho de que los sueldos de las Naciones Unidas alcanzaran ese punto máximo en un momento de crisis económica mundial impondría una carga injustificada a los Estados Miembros. Para los miembros de la Comisión que expresaron esta opinión, no podía esperarse que los contribuyentes siguieran financiando aumentos de sueldo en el régimen común de las Naciones Unidas mientras se recortaban los sueldos y prestaciones en sus propias administraciones públicas nacionales.

22. A este respecto, otros miembros, aunque afirmaron ser conscientes de la crisis financiera que afectaba a algunos Estados Miembros y comprender los motivos de la propuesta de congelación del ajuste por lugar de destino planteada en el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, consideraron que, salvo que se decidiera otra cosa, lo apropiado era abordar esta situación en el marco de la actual metodología de cálculo del margen, que estaba concebida para hacer frente incluso a esta situación de emergencia. Por consiguiente, la Comisión debería seguir de cerca el movimiento del margen y actuar en consecuencia cuando este amenazara con superar el límite superior del intervalo establecido.

23. Por otra parte, se observó que debía apoyarse adecuadamente la función universal que desempeñaba en los asuntos internacionales el sistema de las Naciones Unidas. En este contexto, se señaló que los niveles de remuneración de las Naciones Unidas estaban sustancialmente por debajo de los de otras organizaciones, como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización del Tratado del Atlántico Norte y otras organizaciones coordinadas, y que había que ser cuidadosos para no perjudicar aún más la competitividad del régimen común en relación con esas organizaciones. Se informó a la Comisión de que en la Unión Europea y las organizaciones coordinadas se estaban introduciendo reformas en el régimen de remuneración, lo que podría reducir, en el futuro, sus ventajas en relación con el régimen común de las Naciones Unidas.

24. Por lo demás, debía reconocerse que las organizaciones llevaban años sufriendo graves restricciones presupuestarias y eran perfectamente conscientes de las limitaciones económicas del momento. Ya se habían tomado, y seguían tomándose, medidas de austeridad para funcionar con recursos limitados, hacer más con menos e impulsar la racionalización. Las organizaciones debían seguir explorando formas de reducir gastos, aunque era importante asegurar que cualquier nueva medida a corto plazo destinada a introducir cambios en los actuales mecanismos de ajuste por lugar de destino y cálculo del margen no tuviera consecuencias negativas no deseadas a largo plazo. Las organizaciones no necesitaban congelar los sueldos para ahorrar, ya que esos ahorros podían conseguirse de otras maneras. Se recordó que a las organizaciones ya les resultaba difícil contratar a personal, en particular del país cuya administración se utiliza en la comparación, como consecuencia de lo cual dicho país seguía estando insuficientemente representado en la Secretaría de las Naciones Unidas.

25. Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, la mayoría de los miembros de la Comisión estimaron que en la presente etapa no eran necesarias medidas adicionales para reflejar la congelación decidida por la administración pública utilizada en la comparación, especialmente si se tiene en cuenta que el actual nivel del margen se encontraba efectivamente dentro de los límites establecidos y en los cinco últimos años su valor medio se había mantenido alrededor, cuando no por debajo, del punto medio deseable.

Decisiones de la Comisión

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

a) La Comisión no estaba facultada para tomar medidas en relación con la administración del sistema de ajuste por lugar de destino que no fueran coherentes con la metodología de cálculo del margen entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos, según lo previsto por la Asamblea;

b) Los mecanismos actuales para ajustar los salarios de las Naciones Unidas funcionaban bien, por lo que no estaba convencida de la conveniencia de introducir medidas adicionales para reflejar, en la administración del ajuste por lugar de destino, la congelación de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación;

c) Si la Asamblea General decidiera que era necesario adoptar esas medidas adicionales, sería técnicamente posible aplicarlas en el sistema de ajuste por lugar de destino mediante los mecanismos de gestión del margen ya existentes. En tal caso, sería deseable que tales medidas fueran excepcionales y tuvieran una duración determinada.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

A. Examen de la cuantía del subsidio de educación

27. La Comisión tuvo ante sí las propuestas de la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos de examinar la cuantía del subsidio de educación sobre la base del análisis de los datos relativos a gastos resultantes de 18.296 reclamaciones correspondientes al año escolar 2010/11 en los 15 países o zonas monetarias en los que se había aplicado el subsidio de educación. El análisis se realizó de acuerdo con la metodología existente a partir de 1992.

28. En este contexto, se informó a la Comisión de que el examen en curso de la metodología para determinar el subsidio de educación no se había completado porque no se había contado con información y datos esenciales para llevar a cabo el estudio y análisis necesarios. La secretaría de la CAPI tenía la intención de seguir trabajando con las organizaciones para completar el examen de la metodología a la brevedad posible. Se recordó además que, debido a las dificultades que entrañaba la reunión de datos sobre derechos de matrícula en el nivel postsecundario de enseñanza —que la secretaría de la Junta había señalado cuando se realizó el examen de 2010 de la cuantía del subsidio de educación— la Comisión había acordado que se seleccionaran únicamente las escuelas representativas de los niveles primario y secundario. Así, en el Japón, el Reino Unido, los Estados Unidos y tres países de la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos se reemplazaron las instituciones postsecundarias por escuelas primarias y secundarias, como se muestra en el anexo II.

29. La secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos propuso lo siguiente a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2013:

a) Sobre la base de la variación de costos y derechos de matrícula, la revisión de las cuantías de los gastos máximos admisibles para todas las zonas con derecho al subsidio de educación, salvo Irlanda, el Japón y Suecia;

b) Sobre la base de los índices de precios al consumidor, la revisión de las tasas fijas habituales para gastos de internado y las tasas fijas adicionales para lugares de destino designados para todas las zonas, excepto Suiza;

c) La continuación de las medidas especiales para China, Hungría, Indonesia, Rumania y la Federación de Rusia, así como para las ocho escuelas concretas de Francia; y la introducción de medidas especiales para Mongolia, Sudáfrica, Tailandia, Túnez y Turquía y tres escuelas de Bélgica.

Deliberaciones de la Comisión

30. La Red de Recursos Humanos hizo hincapié en el papel fundamental que representaba el subsidio de educación en el conjunto de prestaciones para mantener la competitividad de la contratación en las organizaciones y para facilitar la movilidad geográfica de su personal. Apoyó las propuestas de ajustes a las cuantías del subsidio de educación y de las tasas fijas para gastos de internado, así como la introducción o continuación de las medidas especiales para los países con derecho a

ellas. La Red también expresó su interés en que se ultimara rápidamente el examen de la metodología del subsidio de educación.

31. Los representantes del personal reconocieron la importante tarea de reunión de datos y análisis detallado realizada por la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos y apoyó los ajustes propuestos. En particular, la FICSA confirmó que la información presentada se correspondía con la información recibida de sus miembros, incluidas las peticiones del personal de Tailandia y Sudáfrica de que se examinara con urgencia el procedimiento de reclamación. Haciendo hincapié en el principio de equidad y en el importante papel que desempeñaba el subsidio de educación cuando un funcionario tenía que escoger el lugar de destino, el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV) apoyaron plenamente las solicitudes de medidas especiales para Rumania, Francia, Tailandia, Sudáfrica, Turquía y Mongolia.

32. La Comisión observó un aumento del 24% en el número de solicitudes de subsidio de educación desde que se había realizado el examen del pasado bienio en 2010, lo que obedecía principalmente a la armonización de las condiciones de servicio en las Naciones Unidas a partir del 1 julio de 2009. De resultas de ello, el costo total del plan de subsidio de educación había aumentado en todo el sistema de 153 millones de dólares en 2009 a 207 millones de dólares en 2011.

33. La Comisión hubiera preferido examinar la cuantía del subsidio cuando hubiera culminado el examen de la metodología en curso. Sin embargo, en su opinión, no sería conveniente aplazar el examen de la cuantía del subsidio hasta entonces dada la necesidad de mantener el subsidio a niveles adecuados. Por lo tanto, la Comisión acordó que procedería a considerar los ajustes propuestos.

34. Al mismo tiempo, la Comisión era consciente de las dificultades económicas existentes, que exigían austeridad presupuestaria y financiera de las organizaciones del régimen común y de los Estados Miembros. Asimismo, recordó que la Asamblea General, en una resolución reciente, había reiterado su petición de que la CAPI tuviera en cuenta las limitaciones impuestas por los Estados Miembros en sus administraciones públicas nacionales en la regulación y coordinación de las condiciones de servicio del personal del régimen común. Por consiguiente, la Comisión consideró que en la situación económica y financiera imperante era más que justificado adoptar un enfoque conservador para el examen de la cuantía del subsidio de educación. En este contexto, consideró que debían examinarse las propuestas de la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos.

35. La Comisión observó que, si bien el examen del subsidio de educación había tenido en cuenta las variaciones de costos y honorarios, el ajuste de las cuantías específicas de subsidios siempre se había hecho de una manera pragmática. En este sentido, recordó el enfoque que había adoptado para el examen de 2010, en el que en todos los casos los ajustes se habían limitado a las variaciones en los honorarios o al incremento porcentual necesario para que el 95% de las solicitudes no superaran el límite máximo fijado, si este fuera menor. Sin embargo, en las circunstancias imperantes, creía que sería necesario adoptar un enfoque aún más riguroso. Se señaló que el plan del subsidio de educación se basaba en el principio de la responsabilidad compartida de las organizaciones y los funcionarios para sufragar los gastos relacionados con la educación de sus hijos. Por tanto, sería justo que el

personal de las organizaciones del régimen común también compartiera parte de la carga del aumento del costo de la educación.

36. Habiendo examinado varias opciones, la Comisión decidió modificar el enfoque de 2010 aplicando un factor de reducción adicional a los ajustes propuestos. Por lo tanto, consideró que el gasto máximo admisible debería ajustarse en función del 50% del promedio de la variación de los honorarios de matrícula en cada zona en que se aplicaba el subsidio de educación que diera lugar a la aplicación de la metodología prevista para el ajuste, es decir, el 5% del aumento de la matrícula y por lo menos el 5% de las solicitudes por encima del máximo establecido. En el caso de Austria, sin embargo, el porcentaje necesario para que el 95% de las solicitudes no superara el límite máximo fijado era inferior al 50% de la variación de los derechos de matrícula. Así pues, la Comisión optó por utilizar el primer factor como base para el ajuste.

37. La Comisión decidió aplicar para los gastos de internado el mismo enfoque que para la revisión de las tasas fijas. Se determinó que la tasa de ajuste debería limitarse al 50% de la variación del índice de precios al consumidor, a excepción de Suiza, donde la variación del índice de precios al consumidor en el período de dos años en que se realizó el estudio había sido negativa.

38. Las propuestas de medidas especiales se examinaron caso por caso. Reconociendo los porcentajes continuamente altos de las reclamaciones que superaban los gastos máximos admisibles en China, Hungría e Indonesia, la Comisión decidió mantener las medidas especiales existentes en esos países. Debido a la persistente discrepancia en los derechos de matrícula entre las escuelas de habla inglesa y las de habla francesa en París, también se mantendrían las medidas especiales existentes para las ocho escuelas concretas de Francia.

39. La Comisión observó que en Rumania solamente dos solicitudes habían superado los gastos máximos admisibles, lo que no daba lugar a que se efectuara una revisión periódica de las zonas más pequeñas (por lo menos cinco solicitudes) y no pudo encontrar una justificación para mantener las medidas especiales existentes para ese país.

40. En el caso de la Federación de Rusia, se determinó que ocho solicitudes habían superado los gastos máximos admisibles. Previendo que tendría un efecto negativo considerable en el personal que prestaba servicios en el país de no haber medidas especiales, la Comisión decidió mantenerlas.

41. Las condiciones en Tailandia, Sudáfrica, Túnez, Mongolia, Turquía y Bélgica, países para los que la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos propuso la introducción de medidas especiales, fueron examinadas cuidadosamente, conjuntamente con la información adicional proporcionada por las organizaciones cuyos funcionarios prestaban servicios en esos países:

a) Tailandia: un alto porcentaje de las reclamaciones superaba los gastos máximos admisibles aplicables al dólar de los Estados Unidos fuera de la zona de los Estados Unidos debido a los elevados derechos de matrícula de las escuelas internacionales de Bangkok. Reconociendo que con arreglo al criterio en vigor respecto de los gastos máximos admisibles, el personal que prestaba servicios en Bangkok debía sufragar aproximadamente el 40% del costo total, la Comisión acordó introducir las medidas especiales para Tailandia;

b) Sudáfrica: solo había una escuela en Johannesburgo que ofrecía el Diploma de Bachillerato Internacional, a saber, la American International School de Johannesburgo. Por lo tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que se concederían las medidas especiales solo para esa escuela;

c) Túnez: la American Cooperative School de Túnez era la única escuela de habla inglesa que ofrecía el Diploma de Bachillerato Internacional, en tanto había un número suficiente de escuelas de habla francesa que hacían lo propio. Por lo tanto, se recomendó la aplicación de las medidas especiales para la American Cooperative School de Túnez;

d) Mongolia: la International School de Ulaanbaatar era la única escuela del país que ofrecía el programa de Bachillerato Internacional. La razón para proponer la adopción de medidas especiales fue el aumento considerable en los derechos de matrícula registrado a partir del año escolar 2011/12, anunciado inicialmente por la escuela. Sin embargo, como resultado de las negociaciones entre el equipo de las Naciones Unidas en el país y la administración de la escuela, el aumento de los derechos de matrícula se limitó al 8,5%, lo que a su vez mantendría los gastos máximos admisibles dentro del límite máximo en vigor. La Comisión, por lo tanto, no encontró una justificación para conceder las medidas especiales por el momento;

e) Turquía: la Istanbul International Community School impuso una elevada suma única en concepto de derecho de matrícula para los nuevos alumnos, con lo que el total de los gastos relacionados con la educación resultó superior a los gastos máximos admisibles. El total de los derechos de matrícula en la British International School de Estambul también fue elevado, habiendo superado los gastos máximos admisibles. Sin embargo, la Comisión no dispuso de suficiente información sobre el desglose de los gastos totales de derechos de matrícula y llegó a la conclusión de que la situación podría abordarse más apropiadamente si la Presidencia de la CAPI aumentaba a título excepcional la cuantía de los gastos máximos admisibles, a petición de las organizaciones, a fin de poder efectuar un reembolso separado de las contribuciones para gastos de capital;

f) Bélgica: los derechos de matrícula de las tres escuelas de habla inglesa de Bruselas fueron mucho más elevados que los gastos máximos admisibles aplicables al país. Como se consideraba que las familias de habla inglesa estaban en desventaja respecto de las familias de habla francesa que tenían la opción de enviar a sus hijos a escuelas de habla francesa menos onerosas, se solicitó que se aprobaran medidas especiales para las tres escuelas. La Comisión, sin embargo, no pudo determinar el número de niños que estudiaban en dichas escuelas, el número de solicitudes que superaban el límite máximo y hasta qué punto dichas solicitudes superaban los gastos máximos admisibles. Por lo tanto, no estuvo en condiciones de aprobar la propuesta de introducción de medidas especiales.

42. La Comisión hizo hincapié en la necesidad de concluir rápidamente el examen en curso de la metodología para la determinación del subsidio y solicitó la cooperación de las organizaciones para que proporcionaran los últimos datos necesarios a fin de que la secretaría de la CAPI pudiera proseguir el estudio.

43. La Comisión hizo notar que el costo del examen de la cuantía del subsidio de educación a nivel de todo el sistema se estimaba en 1,91 millones de dólares por año.

Decisiones de la Comisión

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

a) Para Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Italia, los Países Bajos, Suiza, el Reino Unido, los Estados Unidos y la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos, los gastos máximos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación se ajustaran como se indica en el cuadro 1 del anexo III del presente informe;

b) Para Irlanda, el Japón y Suecia, los gastos máximos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación se mantuvieran en los niveles existentes, como se indica en el cuadro 1 del anexo III del presente informe;

c) Para Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos, Francia, Irlanda, Italia, el Japón, los Países Bajos, el Reino Unido, Suecia y la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos, se revisarían las tasas fijas habituales para gastos de internado, consideradas dentro de los gastos máximos admisibles en concepto de educación, y la suma adicional para el reembolso de los gastos de internado superiores al monto máximo del subsidio correspondiente a los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino designados, como se indica en el cuadro 2 del anexo III, del presente informe;

d) Para Suiza, la tasa fija habitual para gastos de internado y tasas fijas adicionales para los lugares de destino designados se mantuvieran en el nivel existente, como se indica en el cuadro 2 del anexo III del presente informe;

e) Se mantuvieran las medidas especiales para China, la Federación de Rusia, Hungría e Indonesia, así como para las ocho escuelas concretas de Francia (a saber, la American School of Paris, la British School of Paris, la International School of Paris, la American University of Paris, la Marymount International School of Paris, la European Management School de Lyon, la École Active Bilingue Victor Hugo y la École Active Bilingue Jeannine Manuel);

f) Que las medidas especiales para Rumania quedaran sin efecto;

g) Que se introdujeran medidas especiales en Tailandia y para la American Cooperative School de Túnez y la American International School de Johannesburgo (Sudáfrica);

h) Todos los ajustes y las medidas mencionados se aplicaran a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2013.

B. Informe del Grupo de Trabajo encargado de examinar la remuneración pensionable

45. En su informe anual correspondiente a 2011, la Comisión informó a la Asamblea General de que proseguiría su examen de la remuneración pensionable en dos etapas, a saber:

a) Primera etapa: elaboración de una metodología para comparar los planes de pensión de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas;

b) Segunda etapa: examen general de las metodologías para la determinación de la remuneración pensionable:

- i) Elementos que contribuyen a la inversión de los ingresos;
- ii) 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 en la elaboración de la escala común;
- iii) Relación entre el promedio real del período de aportación y el factor de conversión a cifras brutas;
- iv) Las tasas impositivas nacionales y la utilización de coeficientes de ponderación que reflejen con exactitud las decisiones adoptadas por los funcionarios respecto de su lugar de residencia.

46. Además, la Comisión solicitó que se examinaran otros dos elementos relativos a la remuneración pensionable, a saber, el componente no pensionable y el sobresueldo por trabajo extraordinario. El grupo de trabajo encargado de examinar la metodología para el estudio de sueldos del Cuadro de Servicios Generales examinó la cuestión del componente no pensionable, pero debido a la disparidad de opiniones entre sus miembros no pudo llegarse a un acuerdo para formular una recomendación. En consecuencia, la Comisión decidió que el tema se analizaría en el contexto del examen en curso de la remuneración pensionable. Dado que la cuestión del sobresueldo por trabajo extraordinario afectaba únicamente a las organizaciones con sede en Roma, se acordó que el tema se analizaría en el contexto del estudio amplio de sueldos en Roma previsto para 2012³.

47. A los efectos del examen, la Comisión estableció un grupo de trabajo integrado por cuatro miembros de la Comisión, representantes de seis organizaciones, representantes de las tres asociaciones del personal, así como las secretarías de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y de la CAPI. El grupo de trabajo se reunió en dos ocasiones y, con arreglo a su mandato, analizó las preocupaciones y los problemas relacionados con cada componente de la escala de remuneración pensionable, así como la comparabilidad de los planes de pensión de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas, y presentó sus conclusiones y recomendaciones, que la Comisión examinó según se describe a continuación. El grupo llegó a la conclusión de que, pese al mayor potencial del sistema de pensiones de los Estados Unidos, los actuales niveles de la escala de remuneración pensionable generaban tasas de sustitución de ingresos que eran comparables a las del Régimen de Jubilación de los Empleados Federales con niveles similares de contribución de los empleados.

Deliberaciones de la Comisión

48. La Copresidenta de la Red de Derechos Humanos expresó su agradecimiento por el esfuerzo que había realizado el grupo de trabajo en la realización de una tarea tan compleja, en particular, la forma en que había comparado los planes de pensión. La Red apoyó todas las recomendaciones del grupo de trabajo. Las tres federaciones del personal agradecieron a las secretarías de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y de la CAPI por la valiosa información proporcionada por el grupo de trabajo y por la oportunidad de participar en él. Apoyaron la mayoría de las recomendaciones del grupo.

³ El examen de la cuestión del sobresueldo por trabajo extraordinario se describe en los párrs. 186 y 187 del presente informe.

1. Comparabilidad de los planes de pensiones: desarrollo de una metodología

49. Si bien observa que el grupo de trabajo llegó a la conclusión de que los planes de pensión de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas eran comparables, el representante de la FICSA prestó especial atención a los resultados de la comparación de las tasas de sustitución previstas en ambos regímenes. Indicó que la opción de obtener mayores beneficios mediante contribuciones voluntarias que otorgaba la administración utilizada para la comparación no estaba prevista para el personal del régimen común. La CCISUA, apoyada por la UNISERV, señaló que los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos aprovechaban en gran medida la oportunidad de invertir en el plan de ahorros, una opción que no tenían los participantes de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, lo que redundaba en tasas de sustitución más elevadas en el contexto del sistema de pensiones de los Estados Unidos.

50. Los miembros de la Comisión expresaron satisfacción por los resultados obtenidos con la comparación de la sustitución de ingresos. Señalaron que todas las hipótesis actuariales planteadas al compararse los dos planes de pensiones se habían compartido con los actuarios de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y con los actuarios de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos, que consideraron que las hipótesis y los resultados eran razonables.

2. Inversión de los ingresos

51. Se informó a la Comisión de que el grupo de trabajo había prestado especial atención a la resolución 48/225 de la Asamblea General, en que la Asamblea pidió que se hicieran nuevos esfuerzos para eliminar la inversión de los ingresos. Sobre la base de los datos recibidos de varias organizaciones, sin embargo, era evidente que muy pocos funcionarios resultaban afectados por el fenómeno. Los miembros de la Comisión apoyaron esta conclusión.

52. La FICSA, apoyada por el CCISUA, declaró que durante mucho tiempo la Federación había entendido que la inversión de los ingresos entre las categorías del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico era un problema teórico que tenía muy escasas consecuencias para el personal. En consecuencia, la Federación se mostró complacida de que los resultados de los análisis sustentaran esa opinión y que no se necesitara ninguna medida correctiva.

3. Nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a un cambio en el factor de conversión a cifras brutas

53. La Comisión observó que el grupo de trabajo había examinado diversos factores de conversión a cifras brutas para ambas categorías de personal. Al examinar cada factor, el grupo había analizado el efecto en la inversión de los ingresos y el impacto financiero. Se llegó a la conclusión de que, si bien el cambio en el factor de conversión a cifras brutas reduciría la inversión de los ingresos, muy pocos funcionarios se verían afectados y, además, el cambio alteraría la relación entre los planes de pensiones de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas. Por lo tanto, los miembros de la Comisión, al igual que todos los demás participantes, apoyaron la recomendación de no efectuar cambios en los factores de conversión a cifras brutas.

4. Nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a la aplicación del procedimiento de ajuste provisional como consecuencia de un cambio en la remuneración neta

54. Si bien las federaciones de funcionarios estuvieron a favor del nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable, no se recomendó.

55. La Comisión no apoyó el nuevo cálculo de la escala en la presente etapa porque ello podría alterar la relación entre los planes de pensiones de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas, que se consideraban comparables. Por otra parte, sobre la base de la información proporcionada por los actuarios de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, el nuevo cálculo podría volver a repercutir negativamente en la situación actuarial de la Caja de Pensiones.

5. Nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a un cambio en la escala común de contribuciones del personal

56. Se informó a la Comisión de que el grupo de trabajo no había recomendado ningún cambio en la escala común de contribuciones del personal, pero que había recomendado que se estableciera una base de referencia a partir de 2012. El grupo de trabajo había señalado que un promedio del 2% de cambio impositivo en varios niveles de ingresos daría lugar a la revisión de la escala común de contribuciones del personal en futuros exámenes. El representante de la FICSA vio esto como una nueva postergación del ajuste que ya debería haberse efectuado.

57. Los miembros de la Comisión cuestionaron la recomendación del grupo de trabajo de utilizar un factor del 2% para activar el ajuste de la escala común de contribuciones del personal. En su opinión, dado que el grupo de trabajo había llegado a la conclusión de que los planes de pensiones de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas eran comparables, el simple uso del factor de activación para ajustar la escala común de contribuciones del personal en el futuro sin tener en cuenta el panorama general cambiaría la relación entre los dos planes. Por ello, se sugirió que se adoptara un enfoque pragmático teniendo en cuenta las variaciones de los impuestos externos, la comparabilidad de las tasas de sustitución de ingresos y las cuantías de las pensiones netas con arreglo a los planes del régimen común y del servicio utilizado en la comparación, las consideraciones actuariales y otros factores.

6. Componente no pensionable

58. Los miembros de la Comisión estuvieron a favor de la recomendación del grupo de trabajo de no hacer ningún cambio en el componente no pensionable hasta que se dispusiera de información adicional sobre la aplicación de la nueva metodología del estudio sobre los sueldos del Cuadro de Servicios Generales.

Decisión de la Comisión

59. La Comisión decidió informar lo siguiente a la Asamblea General en cuanto a:

a) **La comparabilidad de los planes:** las tasas de sustitución de ingresos con arreglo a los planes del Régimen de Jubilación de los Empleados Federales y de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas eran comparables a niveles similares de contribuciones de los empleados. Sin embargo, los empleados de los Estados Unidos podían recibir una prestación considerablemente mayor debido a la posibilidad que tenían de realizar contribuciones voluntarias y a que el

empleador podía hacer una aportación de contraparte de hasta el 5% de la contribución del empleado. Cabe señalar además que los cambios introducidos en 2012 en la legislación de pensiones de los Estados Unidos como parte de la revisión en curso del sistema de pensiones aumentaría el monto mínimo de aportación de los nuevos afiliados al plan de prestaciones definidas. Con todo, esas disposiciones no se aplicaban en el contexto del examen en curso;

b) **La inversión de ingresos:** la Comisión considera que este fenómeno existe debido al efecto combinado de la superposición de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales en algunos lugares y a los diferentes parámetros utilizados para calcular la remuneración pensionable de los dos cuadros de personal. Sin embargo, su incidencia real es escasa, ya que muy pocos funcionarios del Cuadro Orgánico se jubilaban con una categoría en que se produjera la inversión de los ingresos. En consecuencia, la Comisión no consideró que por el momento fuera necesario adoptar medidas adicionales para reducir la inversión de los ingresos, pero recomendaría que se siguiera de cerca el fenómeno en los futuros exámenes amplios de la remuneración pensionable;

c) **El nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a un cambio en los factores de conversión a cifras brutas:** si bien reconoció que los diferentes factores de conversión a cifras brutas contribuían al fenómeno de inversión de los ingresos, la Comisión no creía que hubiera una razón imperiosa para modificarlos, sobre todo porque muy pocos funcionarios se veían afectados por la inversión de los ingresos y debido a las preocupaciones por las consecuencias financieras y actuariales de tales medidas para las organizaciones y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Con todo, la Comisión tomó nota de que si en el futuro se modificase alguno de los factores de conversión a cifras brutas, la escala de remuneración pensionable tendría que calcularse nuevamente a fin de reflejar el cambio;

d) **El nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a la aplicación del procedimiento de ajuste provisional de uno a uno:** los miembros de la Comisión consideraron que debía seguir aplicándose el procedimiento de ajuste provisional de uno a uno y que el nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debería examinarse en el contexto del ciclo quinquenal de examen;

e) **El nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable debido a un cambio en la escala común de contribuciones del personal:** de cara al futuro, se establecería una base de referencia a partir de 2012 para la escala común de contribuciones del personal. En cada examen quinquenal de las escalas de remuneración pensionable se examinaría la escala común de contribuciones del personal. La actualización de la escala común de contribuciones del personal se haría con carácter acumulativo y no por incrementos, y analizaría el promedio de las diferencias en los niveles de los impuestos sobre la renta de referencia desde el último ajuste de las tasas. El siguiente examen partiría de la base de referencia establecida en 2012. La decisión de aplicar una escala común actualizada debería tomarse en función de consideraciones pragmáticas, teniendo en cuenta las variaciones de las tasas impositivas externas, la comparabilidad de las tasas de sustitución de ingresos y los montos de las pensiones netas con arreglo a los planes de pensiones del régimen común y del servicio utilizado en la comparación, las consideraciones actuariales y otras consideraciones;

f) **El componente no pensionable:** la Comisión consideró que debía mantenerse el enfoque actual hasta que se dispusiera de más información sobre los resultados de la aplicación de la nueva metodología del estudio de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales.

C. Informe del grupo de trabajo sobre normas de conducta para la administración pública internacional

60. En 2001, la Comisión decidió adoptar la versión actualizada de las normas de conducta para la administración pública internacional y recomendarlas a la Asamblea General y a los órganos legislativos de las otras organizaciones participantes. La Asamblea General acogió con beneplácito esas normas en su resolución 56/244. Las normas de conducta tienen por objeto encarnar un ideal básico de conducta y comportamiento para una administración pública internacional. Por consiguiente, las normas son una fuente de información, explicaciones e inspiración para el personal de las organizaciones del régimen común al enunciar determinados principios básicos que representan los fundamentos éticos y filosóficos de la administración pública internacional.

61. En su 69° período de sesiones, celebrado en 2009, la Comisión pidió a su secretaría que, en colaboración con las organizaciones y los representantes de las federaciones del personal, hiciera un examen de las normas de conducta para asegurarse de que seguían ajustándose a las necesidades de las organizaciones y que definiera las esferas que podrían requerir una actualización (véase A/64/30, párr. 35). Posteriormente, la Asamblea General, en su resolución 65/247, pidió a la Comisión que examinara las normas de conducta en el contexto de su programa de trabajo para 2011 y que presentara un informe al respecto.

62. La Comisión estableció un grupo de trabajo sobre normas de conducta para la administración pública internacional, integrado por representantes de la Comisión, su secretaría, la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal. Con objeto de ayudar al grupo de trabajo en sus deliberaciones, se creó un grupo técnico integrado por especialistas en políticas de recursos humanos y oficiales de ética de una gran variedad de organizaciones, así como por representantes de las tres federaciones del personal, para que realizara un examen preliminar de las normas actuales. El grupo de trabajo se reunió por primera vez los días 12 y 13 de mayo de 2011.

63. En su 73° período de sesiones, se presentó a la Comisión un informe que contenía las normas de conducta revisadas. Además, la secretaría presentó un documento de sesión con las observaciones enviadas por los departamentos de asuntos jurídicos de las organizaciones sobre las revisiones propuestas para las normas. Asimismo, en el 73° período de sesiones, la Comisión decidió posponer el examen del informe del grupo de trabajo sobre normas de conducta hasta su 74° período de sesiones para que la secretaría de la Comisión y el grupo de trabajo tuviesen más tiempo para finalizar el informe.

64. El grupo de trabajo celebró una segunda reunión del 9 al 11 de noviembre de 2011. En esa reunión el grupo de trabajo examinó las observaciones enviadas por los departamentos de asuntos jurídicos de las organizaciones y el análisis de la secretaría. El grupo de trabajo subrayó la importancia de la rendición de cuentas, tanto del personal como de las organizaciones, y decidió incluir la rendición de

cuentas como tema bajo el epígrafe “Principios rectores”. Dado que en el informe del Secretario General sobre la cuestión de los conflictos de intereses personales (A/66/98) se subrayaba que los funcionarios públicos internacionales debían ser imparciales e independientes y tenían la obligación de ejercer sus funciones teniendo únicamente en cuenta los intereses de la Organización, el grupo de trabajo presentó también una propuesta sobre los conflictos de intereses.

65. El grupo de trabajo atribuyó gran importancia a la cuestión de las restricciones para el período posterior al empleo y subrayó la necesidad de elaborar y aplicar un conjunto de políticas comunes para el período posterior al empleo en todo el sistema de las Naciones Unidas. Cuando trató el tema de la seguridad, el grupo de trabajo también examinó una propuesta presentada por el CCISUA y la FICSA. El representante del CCISUA hizo hincapié en que las organizaciones tenían que hacer todo lo posible por crear condiciones de trabajo seguras y saludables para el personal. El grupo no pudo llegar a un consenso sobre ese tema concreto. El grupo de trabajo reafirmó la función integral de las normas de conducta, señalando que esas normas promovían un sistema común de valores y principios éticos que era esencial para la administración pública internacional.

Deliberaciones de la Comisión

66. La Red de Recursos Humanos dio las gracias al grupo de trabajo por su labor, acogió con beneplácito el documento presentado y dijo que aguardaba con interés las deliberaciones sobre ese importante tema.

67. El representante del CCISUA, hablando en nombre también de la UNISERV y la FICSA, se refirió a la sección sobre la seguridad del personal y dijo que nunca hubiera esperado que la propuesta presentada resultara tan controvertida dado que, por lo general, la salud y la seguridad ocupacionales solían estar entre los asuntos menos polémicos para los empleadores, sindicatos y gobiernos. La propuesta pretendía introducir principios modernos de evaluación y gestión del riesgo en las normas de conducta, que eran el documento marco por el que se guiaba la administración pública internacional. Como los funcionarios de las Naciones Unidas no estaban sujetos a la legislación nacional, el texto propuesto era una base importante para asegurar la coherencia en toda la administración pública internacional. Los conceptos incluidos en el proyecto de normas de conducta, a saber, la adopción de medidas prácticas de prevención y protección, eran principios consagrados en las leyes vigentes de la mayoría de los Estados Miembros y el pilar básico de las normas internacionales. En el texto se abordaban dos cuestiones: la responsabilidad y los medios de ejercer esa responsabilidad. El CCISUA y la FICSA señalaron que los directores de los servicios médicos de las Naciones Unidas habían apoyado el texto. Era de esperar que la Comisión demostrara su compromiso de asegurar unas condiciones saludables y seguras en el lugar de trabajo.

68. La UNISERV apoyó la declaración del CCISUA y la FICSA y acogió con beneplácito el hecho de que se exigieran responsabilidades a los funcionarios internacionales de todos los niveles y se les pidiera que rindieran cuentas de todos sus actos. En su opinión, eso contribuiría a promover una buena ética de trabajo tanto entre los funcionarios como entre el personal directivo. La UNISERV acogió también con beneplácito el principio de que los representantes del personal debían estar protegidos contra cualquier tipo de trato discriminatorio o perjudicial por motivos relacionados con su condición o sus actividades como representantes del

personal, tanto en el ejercicio de esas funciones como después. La UNISERV creía que las Naciones Unidas, como organización de alcance mundial, debían aplicar las más estrictas normas de conducta.

69. Los miembros de la Comisión dieron las gracias al grupo de trabajo por su labor. Señalaron que con el paso de los años habían ido evolucionando el tipo de servicios prestados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y la relación entre los funcionarios y sus respectivas organizaciones. La mayoría de las organizaciones habían aplicado reformas significativas y habían abandonado los sistemas basados en reglas y adoptado sistemas basados en valores y resultados, caracterizados por una descentralización cada vez mayor y por la transferencia de más responsabilidades a los niveles de gestión inferiores. Esos cambios exigían normas más claras respecto de los contactos mantenidos fuera del régimen común y unos sistemas de contabilidad más transparentes. La Comisión examinó la conveniencia de incluir en el documento una sección sobre las responsabilidades y obligaciones de la Organización. Se acordó que se elaboraría un documento aparte con ese propósito.

70. Los miembros de la Comisión examinaron párrafo por párrafo el texto propuesto por el grupo de trabajo. Las normas de conducta revisadas aprobadas por la Comisión figuran en el anexo IV.

Decisiones de la Comisión

71. La Comisión decidió presentar a la Asamblea General, para su aprobación, las normas de conducta revisadas para la administración pública internacional que figuran en el anexo IV.

72. La Comisión decidió que, tras su aprobación, la Asamblea General debería:

a) Solicitar a las organizaciones que aplicaran las normas de conducta revisadas a partir del 1 de enero de 2013;

b) Solicitar a las organizaciones que incorporaran las normas de conducta revisadas en sus respectivos marcos jurídicos y que las reforzaran mediante la promulgación de reglamentos y reglas del personal;

c) Solicitar a su secretaría que hiciera un seguimiento de la aplicación de las normas revisadas por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y que presentara un informe al respecto en el período de sesiones del verano de 2015;

d) Destacar la importancia de elaborar y aplicar un conjunto de políticas comunes para el período posterior al empleo en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación a fin de prevenir cualquier conflicto de intereses.

D. Edad obligatoria de separación del servicio

73. En su 69º período de sesiones, celebrado en 2009, la Comisión solicitó a su secretaría que, en cooperación con las organizaciones y la Caja de Pensiones, preparara un informe exhaustivo sobre la posibilidad de cambiar la edad obligatoria de separación del servicio, teniendo en cuenta diversas cuestiones relacionadas con las políticas de recursos humanos. En el informe se debían tener en cuenta la situación actuarial de la Caja de Pensiones y la situación financiera de las

organizaciones. En su resolución 64/231, la Asamblea General solicitó a la Comisión que en su sexagésimo sexto período de sesiones la informara de los resultados del análisis exhaustivo de la posibilidad de cambiar la edad obligatoria de separación del servicio, en particular sobre las consecuencias para las políticas de recursos humanos, y que le presentara un informe que incluyera asesoramiento y recomendaciones respecto de la planificación de las sucesión en los cargos en las organizaciones del régimen común.

74. La secretaria de la Comisión presentó un documento al que se adjuntaba un estudio sobre la edad obligatoria de separación del servicio realizado por el grupo de trabajo creado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Se presentó a la Comisión información sobre la práctica actual en las organizaciones del régimen común en lo que se refiere a la edad obligatoria de separación del servicio, así como otra información sobre las políticas y prácticas de recursos humanos. También se proporcionó información sobre las consecuencias financieras del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio para las organizaciones y la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. En las conclusiones del análisis presentado a la Comisión se indicaba que los posibles efectos del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio en la distribución geográfica, el equilibrio entre los géneros, el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, la promoción de las perspectivas de carrera y la planificación de la sucesión en los cargos serían mínimos y que, por tanto, la planificación de la plantilla y la sucesión, junto con otras intervenciones selectivas, serían las respuestas más apropiadas en materia de políticas.

75. El Director General de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas también hizo una exposición ante la Comisión acerca de las decisiones del Comité Mixto de la Caja de Pensiones sobre la edad normal de jubilación. El Director General informó de que en su 59º período de sesiones, celebrado en julio de 2012, el Comité Mixto, siguiendo la recomendación del actuario consultor y la comisión de actuarios de la Caja sobre los efectos del aumento de la longevidad en la situación financiera de la Caja, había decidido a favor de aumentar la edad normal de jubilación de los nuevos afiliados de la Caja con efectos, a más tardar, a partir del 1 de enero de 2014. El Comité Mixto había considerado que, de todas las medidas posibles, el aumento de la edad normal de jubilación era una prioridad para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la Caja. El Director General explicó a los participantes que las inversiones y la longevidad eran las dos consideraciones que determinaban la situación de la Caja a largo plazo y que no había ningún aspecto que suscitara preocupación en cuanto a la capacidad para asumir los pagos a corto plazo. También respondió a las numerosas preguntas formuladas por los participantes y explicó diversos aspectos sobre el funcionamiento y las actividades de la Caja.

Deliberaciones de la Comisión

76. La Copresidenta de la Red de Recursos Humanos preguntó cuál era el propósito del informe de la secretaria de la Comisión sobre cuestiones como la planificación de la sucesión en los cargos, la distribución geográfica o el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo que, en opinión de los miembros de la Red, eran competencias de cada una de las organizaciones. También cuestionó que se hubiera incluido el informe del Comité de Alto Nivel sobre Gestión en el documento

de la secretaría. En cuanto a la decisión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de recomendar que la edad obligatoria de jubilación se aumentara a los 65 años, la Copresidenta dijo que la Red apoyaba plenamente la colaboración entre la Comisión y el Comité Mixto y, por lo tanto, se limitaría a tomar nota del documento presentado por la secretaría de la Comisión. No obstante, recomendó a la Comisión que se abstuviera de tomar medidas inmediatas. Los representantes de algunas organizaciones pidieron a la Comisión que tuviera en cuenta a los funcionarios destinados en lugares de destino no aptos para familias y los vínculos que habría que establecer con las políticas de movilidad y los arreglos contractuales. Las organizaciones necesitaban tiempo para estudiar las repercusiones y las consecuencias a más largo plazo.

77. El representante de la FICSA recordó que en el pasado su organización había pedido que se mejorara la comunicación entre los órganos involucrados en las decisiones que afectaban a la edad obligatoria de separación del servicio y la edad normal de jubilación. Expresó su satisfacción por el hecho de que los representantes de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas estuvieran presentes para informar a la Comisión de las recientes deliberaciones del Comité Mixto sobre esos temas. No obstante, señaló que, pese a que el grupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión había concluido que no era necesario que se modificara con carácter urgente la edad obligatoria de separación del servicio ni que se uniformaran las condiciones en todas las organizaciones, la declaración del Comité Mixto indicaba un sentimiento de urgencia. El representante dijo que la FICSA seguía manteniendo su posición de que la edad obligatoria de separación del servicio se podría aumentar a 65 años siempre que se respetara el derecho de los funcionarios actuales a jubilarse a los 60 o los 62 años. La Federación sostenía que se debía ofrecer al personal la posibilidad de alcanzar el período de servicio mínimo necesario para tener derecho al seguro médico después de la separación del servicio, a cobrar una pensión o a mantener las prestaciones durante el período de educación de los hijos a cargo, ya fuera mediante el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio o mediante otras intervenciones en la esfera de los recursos humanos. Esa posibilidad no debía dejarse a discreción de cada organización sino que debía estar al alcance de todos los funcionarios.

78. La representante del CCISUA señaló que en el momento de redactar sus conclusiones respecto de la necesidad de modificar la actual edad obligatoria de separación del servicio, el grupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, en el que el CCISUA había participado, había acordado que esa cuestión se reconsideraría si el Comité Mixto de Pensiones decidía aumentar la edad normal de jubilación. Como eso había ocurrido, los miembros del CCISUA apoyaban dicho aumento, sin perjuicio de los derechos adquiridos por los funcionarios que estaba previsto que se jubilaran con la totalidad de las prestaciones al llegar a la edad de separación del servicio establecida actualmente (60 o 62 años). La representante del CCISUA sostuvo que la adopción de un sistema en el que la edad obligatoria de separación del servicio se aumentara para todos los funcionarios, en vez de supeditar esa cuestión a la decisión discrecional de las organizaciones, armonizaría la práctica de las Naciones Unidas con la de las administraciones públicas nacionales y beneficiaría a todos los funcionarios, en particular a los del Cuadro Orgánico y categorías superiores quienes solían empezar a trabajar para las Naciones Unidas más tarde y a menudo necesitaban años de servicio adicionales para llegar a un nivel de prestaciones adecuado.

79. La representante del CCISUA dijo que se debía tratar con urgencia la cuestión de las personas que se jubilaban y después volvían a ser contratadas mediante contratos de corta duración. Según el CCISUA, había personas que, al mismo tiempo que recibían una pensión, cobraban un sueldo pero no estaban obligadas a seguir contribuyendo a la Caja. El límite máximo de ingresos fijado por las Naciones Unidas no se respetaba en todas las organizaciones, y en todo caso no ofrecía una solución adecuada al problema. La representante del CCISUA puso en duda que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio tuviera efectos positivos en cuanto a los retos que enfrentaban las organizaciones del régimen común en materia de recursos humanos, a no ser que esas organizaciones introdujeran mecanismos para la planificación de la sucesión.

80. El representante de la UNISERV observó que la revisión de la edad obligatoria de separación del servicio había sido tema de debate en el régimen común desde hacía tiempo. Aunque se habían señalado algunas ventajas que se derivarían del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio, como las economías potenciales para la Caja de Pensiones, seguía habiendo preocupaciones acerca de los efectos negativos que podría tener en las iniciativas del régimen común de las Naciones Unidas para rejuvenecer su fuerza de trabajo. El UNISERV consideraba que el programa de jóvenes profesionales contribuiría a solucionar algunos de esos problemas. La Federación coincidía también con las demás federaciones en que la decisión de continuar en el servicio activo más allá de la edad de 60 o 62 años debía dejarse a la discreción de cada funcionario, con sujeción a la evaluación de su desempeño. La Federación también consideraba que si se tomaba la decisión de aumentar la edad normal de jubilación y la edad obligatoria de separación del servicio a partir del 1 de enero de 2014, tal como se había contemplado, habría que examinar también la actual edad de jubilación anticipada a los 55 años.

81. Los miembros de la Comisión dieron las gracias al Director General de la Caja de Pensiones por su presencia y por la valiosa información que había proporcionado a los participantes. Respecto de la recomendación formulada por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, los miembros observaron las ventajas que el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio tenía para la Caja de Pensiones y coincidieron en que, dado el aumento de la longevidad en todo el mundo, el aumento de la edad normal de jubilación era apropiado para ajustarse a la práctica de los gobiernos nacionales y las organizaciones de todo el mundo. La esperanza de vida había aumentado considerablemente y se debía mantener un equilibrio entre esa realidad y el número de años en que los funcionarios jubilados recibirían prestaciones. Además, teniendo en cuenta el costoso proceso de contratación de las Naciones Unidas, esa medida no solo aliviaría la carga financiera de la Caja de Pensiones sino que también generaría economías para los Estados Miembros.

82. En sus deliberaciones la Comisión consideró tanto los efectos en el saldo actuarial de la Caja como los efectos en los recursos humanos de las organizaciones. Teniendo presente la necesidad de mantener la sostenibilidad a largo plazo de la Caja de Pensiones y la decisión del Comité Mixto de aumentar la edad de jubilación, la Comisión acordó que la edad obligatoria de separación del servicio se debía fijar en 65 años para los nuevos funcionarios que empezaran a trabajar en el sistema a partir de enero de 2014. Muchos miembros de la Comisión sostuvieron que la jubilación a los 65 años no se debía limitar a quienes fueran contratados a partir del 1 de enero de 2014 sino que debía extenderse también a los actuales funcionarios

con el debido respeto de sus derechos adquiridos. Otros miembros expresaron la opinión de que la ampliación de la edad de jubilación a los 65 años no dependía exclusivamente de la capacidad del funcionario para seguir trabajando. Se reconoció que muchos funcionarios seguían siendo productivos mucho después de los 60 o 62 años, pero que esa situación se debía analizar teniendo en cuenta cuáles eran las necesidades de las organizaciones para cumplir sus mandatos. Era difícil reemplazar los conocimientos y competencias de algunos funcionarios pero las organizaciones debían determinar cuántos puestos de ese tipo existían. Uno de los miembros dijo que, antes de aumentar la edad obligatoria de jubilación para todo el personal, se debía hacer un análisis para determinar los beneficios que ello acarrearía a las organizaciones. Por su parte, otros consideraban que, desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, era razonable que se ofreciera a los funcionarios la opción de jubilarse o de continuar en la organización hasta los 65 años, ya fuera por razones personales o de otro tipo, siempre y cuando pudieran desempeñar satisfactoriamente sus funciones. Los supervisores debían abordar las cuestiones de desempeño insatisfactorio o malo por otros medios.

83. Algunos miembros de la Comisión convinieron en que se debía hacer una recomendación a la Asamblea General que abarcara tanto a los funcionarios que entraran en el sistema a partir de 2014 como a los que prestaban servicios actualmente. Otros miembros apoyaron la posición de las organizaciones de que se debía posponer cualquier decisión sobre este asunto hasta que se hubiera creado un grupo de trabajo para examinar con más detenimiento todas las repercusiones que tendría el aumento de la edad de jubilación. En su opinión, se debía dar a las organizaciones la oportunidad de examinar su situación demográfica a la luz de la reducción del movimiento de personal y la necesidad de infundir un dinamismo renovado en el lugar de trabajo y de cumplir otros objetivos estratégicos, como el equilibrio geográfico y entre los géneros. Asimismo, la Comisión consideraba que se debían abordar otras cuestiones estratégicas y operacionales. Algunas de esas cuestiones eran la jubilación anticipada, especialmente en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, determinar si se debería reducir la edad de separación del servicio para determinadas ocupaciones y estudiar incentivos que se pudieran incorporar al régimen de pensiones para promover la movilidad. La Comisión seguiría ayudando a las organizaciones a formular directrices estratégicas sobre cuestiones como la distribución geográfica y el equilibrio entre los géneros a la luz de la reducción en la salida de personal y la necesidad de incorporar nuevos funcionarios en el sistema.

84. Se examinó la posibilidad de reconocer cierta flexibilidad a los jefes ejecutivos a la hora de aplicar criterios respecto de la edad de separación del servicio. La Comisión reconoció que los jefes ejecutivos de cada una de las organizaciones tenían que tomar decisiones basadas en la situación de recursos humanos en cada caso; sin embargo, los miembros consideraban que la decisión de aumentar la edad de separación del servicio no se debía dejar al albedrío de cada organización. Era una cuestión que afectaba al régimen común y, si se aplicaban diferentes edades de jubilación, eso podría causar rupturas en el régimen común y hacer que las organizaciones compitieran entre sí.

Decisiones de la Comisión

85. La Comisión decidió:

a) Apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja de Pensiones con efectos, a más tardar, a partir del 1 de enero de 2014;

b) Solicitar a su secretaría que colabore con las organizaciones y los representantes del personal para preparar un examen estratégico de las repercusiones del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios que prestan servicios en la actualidad;

c) Informar sobre esta cuestión en el sexagésimo séptimo período de sesiones.

E. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos y de la eliminación progresiva de los nombramientos de duración limitada

86. De conformidad con la solicitud formulada por la Comisión de Administración Pública Internacional en su 73º período de sesiones, celebrado en 2011, en el que examinó la información relativa a la aplicación de sus recomendaciones y decisiones, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de su estatuto, la secretaría de la Comisión presentó un documento en el que se describía en detalle el estado de aplicación del marco de la CAPI para los arreglos contractuales en todo el régimen común y se incluía información sobre las últimas novedades de la reforma de los contratos en algunas organizaciones. La información proporcionada en ese documento se había reunido mediante un cuestionario que se había distribuido entre todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, al que habían respondido 21 de las 23 organizaciones.

87. En el documento se examinaba también la situación actual con respecto a los nombramientos de duración limitada en las organizaciones del régimen común. En su 70º período de sesiones, la Comisión decidió eliminar la referencia a los contratos de duración limitada de hasta cuatro años de su marco para los arreglos contractuales, con efectos a partir del 1 de enero de 2011 (véase A/65/30, anexo V).

88. El documento ofrecía información actualizada sobre los arreglos contractuales por primera vez desde la aprobación del marco revisado de la CAPI para los arreglos contractuales, que había entrado en vigor el 1 de enero de 2011. Al mes de marzo de 2012, 13 organizaciones del régimen común habían aplicado el marco contractual de la CAPI. Desde la anterior encuesta, realizada en julio de 2009, 9 organizaciones del régimen común habían introducido cambios en sus políticas en materia de contratos y 13 estaban considerando la posibilidad de examinar sus políticas en materia de contratos en un futuro próximo.

89. En relación con los nombramientos de duración limitada, se recordó que la Comisión había solicitado a las organizaciones que los eliminaran progresivamente y que no celebraran nuevos contratos de ese tipo después del 31 de diciembre de 2010. A título excepcional, se había concedido una prórroga a la UNESCO hasta el

31 de diciembre de 2012. La UNESCO confirmó que eliminaría por completo los nombramientos de duración limitada dentro del plazo prorrogado.

90. En la encuesta realizada por la secretaría en marzo de 2012, se dio la oportunidad a las organizaciones de formular observaciones sobre su experiencia y de informar sobre el grado en que el marco contractual de la CAPI había respondido a sus necesidades. De las 19 organizaciones que contestaron, 16 dijeron que el marco había dado respuesta a sus necesidades y 2 indicaron que había dado respuesta “a la mayor parte” de ellas. Solo una organización que había aplicado el marco contestó que este no había atendido sus necesidades y sugirió que el marco debía permitir que, en determinadas circunstancias, se celebraran contratos por un máximo de tres meses para cubrir las funciones del personal que se ausentara temporalmente.

91. También se preguntó a las organizaciones si cada uno de los tres tipos de nombramientos que figuraban en el marco de la CAPI había respondido adecuadamente a sus necesidades. Aunque las respuestas fueron en su mayor parte positivas, las respuestas en relación con los nombramientos continuos fueron variadas, ya que algunas organizaciones todavía no habían puesto en práctica esos nombramientos y otras estaban examinando los criterios para concederlos. En relación con los nombramientos de plazo fijo, todas las organizaciones contestaron que habían respondido adecuadamente a sus necesidades. En cuanto a los nombramientos temporales, la mayoría de las organizaciones contestaron que habían respondido adecuadamente a sus necesidades. Sin embargo, la respuesta de tres organizaciones fue negativa y adujeron como razón para ello la limitación que planteaba la duración de los nombramientos temporales y sugirieron que se debía introducir cierta flexibilidad.

Deliberaciones de la Comisión

92. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la información contenida en el documento y afirmó la utilidad del marco contractual de la CAPI. La Red señaló que la UNESCO había confirmado que los nombramientos de duración limitada se eliminarían por completo para el 31 de diciembre de 2012 y que a partir del 1 de julio de 2012 no se celebraría ningún contrato nuevo de ese tipo. En relación con la introducción de los contratos continuos, la Red observó que las organizaciones habían actuado de conformidad con las resoluciones de la Asamblea General. Tras un debate exhaustivo, la Red declaró que no estaba de acuerdo con la propuesta de que el marco de la CAPI para los arreglos contractuales se volviera a examinar en 2014, al considerar que era demasiado pronto para introducir nuevos cambios en los arreglos contractuales.

93. El representante de la FICSA, en una declaración conjunta con el CCISUA, acogió con satisfacción la eliminación progresiva de los nombramientos de duración limitada y observó que la UNESCO también haría lo propio en el plazo que se le había concedido. El representante expresó su confianza en que las organizaciones aprovecharan la oportunidad que ofrecía la aplicación del marco para abordar el problema de larga data del denominado “personal contratado por períodos breves pero a largo plazo”, señalando que, si bien el proceso de regularización de ese personal entrañaba dificultades, era necesario garantizar un trato justo y equitativo. El representante también solicitó a la Comisión que abordara la cuestión de la portabilidad de los nombramientos continuos, de modo que un funcionario con un

contrato continuo pudiera conservarlo cuando se trasladara a otra organización, a fin de fomentar la movilidad interinstitucional. El representante recordó el debate de la Comisión sobre la movilidad y los debates del 24º período de sesiones de la Red de Recursos Humanos en 2011, en los que se reconoció que los criterios para conceder contratos continuos aprobados por la Asamblea General obligaban a competir por un número limitado de nombramientos continuos disponibles (límite máximo de puestos). El representante señaló además que el acuerdo interinstitucional obligaba a la organización receptora a aceptar el mismo contrato, o un contrato equivalente, que el que tenía el funcionario en la organización cedente. En sus observaciones finales, el representante tomó nota de la información que figuraba en el informe y apoyó la supervisión y un examen más detallado del proceso que se estaba aplicando.

94. El representante de la UNISERV celebró la introducción de la nueva modalidad contractual y expresó su satisfacción de que se estuvieran concediendo nombramientos continuos y de que se hubieran suprimido los nombramientos de duración limitada. El representante observó que los fondos y programas habían tenido dificultades para definir el número de nombramientos continuos que se pondrían a disposición y los criterios para concederlos, y predijo que habría algunas dificultades con el sistema de puntos. En relación con los nombramientos continuos, el representante pidió a la Comisión que instara a las organizaciones a que concedieran nombramientos continuos que fueran móviles y portables; sin embargo, la aceptación de los nombramientos continuos cuando los funcionarios se trasladaban de una organización a otra no era tan natural como debiera serlo. El representante instó a las organizaciones a definir los criterios para la concesión de nombramientos de plazo fijo y de contratos de no funcionarios, a fin de eliminar la disparidad causada cuando los funcionarios desempeñaban las mismas funciones que los no funcionarios. Por último, el representante señaló que, si bien la UNISERV estaba satisfecha en general con el marco contractual, esperaba que pudiera aplicarse plenamente en un futuro próximo.

95. La Comisión tomó nota con aprecio de la labor realizada por la secretaria y del examen exhaustivo que se había hecho de los arreglos contractuales. No obstante, observó con decepción que solo 14 organizaciones habían señalado que estaban aplicando el marco de la CAPI. En relación con la eliminación gradual por la UNESCO de los nombramientos de duración limitada dentro del plazo fijado, la Comisión felicitó a la organización por su determinación en lograr ese objetivo dentro del plazo prorrogado, pero puso en duda que el contrato de personal de proyectos que había introducido recientemente se ajustara al marco de la CAPI. El representante de la UNESCO confirmó que el contrato de personal de proyectos era un nombramiento de plazo fijo con el mismo conjunto de prestaciones, pero que se financiaba con fondos extrapresupuestarios y, por tanto, tenía una duración limitada y no incluía la posibilidad de renovación. El representante de la UNESCO aseguró a la Comisión que ese tipo de nombramiento estaba comprendido en la definición del nombramiento de plazo fijo establecida en el marco de la CAPI.

96. La Comisión observó que seguía habiendo cierto malentendido sobre la decisión que había tomado la Comisión al adoptar el marco para los arreglos contractuales. Con esa iniciativa se había intentado, en parte, agrupar todos los contratos bajo una misma denominación y un mismo marco, para que todas las partes entendieran claramente lo que significaban los distintos tipos de contrato. De los resultados de la encuesta de marzo de 2012 se desprendería que algunas

organizaciones habían entendido que era obligatorio aplicar los tres tipos de nombramientos previstos en el marco contractual de la CAPI, mientras que otras consideraban que era opcional hacerlo y que dependía de sus necesidades concretas.

97. La Comisión confirmó que no exigía a las organizaciones que utilizaran cada uno de los tres tipos de nombramientos contemplados en el marco contractual de la CAPI y señaló que, más bien, dicho marco ofrecía un conjunto de opciones disponibles y que las organizaciones podían elegir aquellas que respondieran mejor a sus necesidades. Algunas organizaciones nunca habían usado contratos permanentes o de duración indefinida en el pasado y no estaban obligadas a hacerlo con arreglo al marco actual de la CAPI. Dicho marco permitía que la organización eligiera el tipo de contrato aprobado que, en su opinión, les permitiera cumplir mejor sus funciones y sus mandatos.

98. Un miembro de la Comisión preguntó si las organizaciones que recibían contribuciones voluntarias se enfrentaban a obstáculos y dificultades para conciliar el marco de la CAPI para los arreglos contractuales con sus mecanismos de financiación y si ello planteaba dificultades para esas organizaciones a la hora de definir funciones que eran esenciales para su mandato o de decidir si debían conceder o no nombramientos continuos. La Comisión reiteró que su marco contractual ofrecía un conjunto de opciones y que las organizaciones podían elegir algunos o todos los tipos de nombramiento disponibles. El hecho de que los nombramientos continuos no fueran viables para algunas organizaciones no suponía ningún problema para la Comisión.

99. Sin embargo, el representante de la FICSA expresó cierta preocupación por el hecho de que las organizaciones pudieran elegir, dentro de las tres modalidades contractuales que existían en el marco de la CAPI, aquella o aquellas que prefirieran. La FICSA reconoció que la necesidad de nombramientos continuos podía variar y depender de la financiación y de la misión de las organizaciones; sin embargo, se debía intentar aplicar el marco de la CAPI en todo el régimen común de las Naciones Unidas de modo tal que no hubiera diferencias significativas en el trato dispensado al personal de las distintas organizaciones.

100. La Comisión recordó también que el marco contractual no contemplaba el paso o la conversión automática de un tipo de contrato a otro sino, más bien, que se regiría por procedimientos de selección transparentes y abiertos, teniendo presente que no era posible conceder un nombramiento continuo a todo el mundo. En relación con los nombramientos temporales, la Comisión recordó que se preveía que la duración fuera inferior a un año. El marco de la CAPI no excluía los contratos más cortos, como por ejemplo los contratos de tres meses para cubrir las funciones del personal que se ausentara temporalmente.

101. En respuesta a la observación de las federaciones del personal sobre los no funcionarios, la Comisión señaló que a esos tipos de empleados no se les concedían contratos de empleo con arreglo a los reglamentos del personal de las organizaciones y, por tanto, no estaban comprendidos en el ámbito de competencia de la Comisión. En consecuencia, la Comisión no participaría en el examen o la supervisión de los contratos concedidos a ese tipo de personal. Se observó que la Red de Recursos Humanos había realizado un estudio sobre el personal no funcionario y estaba examinando esa cuestión.

102. En relación con la afirmación de las federaciones del personal en el sentido de que debería hacerse un seguimiento continuo de la aplicación del marco contractual, se recordó que ya se hacía un seguimiento periódico y que existía un ciclo de presentación de informes respecto de las decisiones y recomendaciones adoptadas por la Comisión, según se establecía en el artículo 17 de su estatuto.

103. Al observar que la mayoría de las organizaciones estaban contemplando la posibilidad de examinar sus políticas en materia de contratos en un futuro próximo, la Comisión expresó su deseo de que la aclaración sobre el propósito que había guiado la adopción del marco contractual de la CAPI impulsara a las organizaciones a respetar dicho marco al examinar e introducir cambios en el régimen de contratos del personal. A tal fin, se ha previsto un nuevo examen del estado de la aplicación para 2014. La Comisión también recordó la resolución 65/248 de la Asamblea General, en la que la Asamblea había solicitado a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que informaran anualmente a la Comisión sobre el cumplimiento de los arreglos contractuales y las condiciones de servicio de todos sus funcionarios que prestaran servicios en lugares de destino aptos para familias y no aptos para familias.

Decisiones de la Comisión

104. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la información proporcionada en el documento y solicitar a su secretaría que prepare un informe dirigido a la Asamblea General sobre el estado de aplicación del marco contractual de la CAPI, en el contexto de los informes de aplicación presentados a la Asamblea con carácter bianual, de conformidad con el artículo 17 del estatuto de la Comisión;

b) Constatar que las organizaciones han eliminado los nombramientos de duración limitada, de conformidad con la recomendación de la Comisión;

c) Afirmar que no es obligatorio que el marco de la CAPI para los arreglos contractuales en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (véase A/65/30, anexo V), que incluye tres tipos de nombramientos (continuos, de plazo fijo y temporales), sea aplicado en su conjunto por todas las organizaciones. Estas pueden utilizar todos esos contratos, o solo algunos de ellos, según sea necesario para dar respuesta a las necesidades concretas de cada organización;

d) Instar a las organizaciones a que sigan las directrices del marco para los arreglos contractuales cuando examinen e introduzcan cambios en el régimen de contratos del personal y, en particular, solicitar a las organizaciones que no hayan aplicado el marco contractual de la CAPI que examinen sus mecanismos contractuales a la luz de dicho marco, teniendo en cuenta las experiencias en otras organizaciones, y que formulen propuestas a sus respectivos órganos rectores para que adapten sus arreglos contractuales al régimen común;

e) Examinar la aplicación del marco de la CAPI para los arreglos contractuales en el período de sesiones del verano de 2014.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

105. 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, en la actualidad la administración pública federal de los Estados Unidos. Se ajusta periódicamente sobre la base de la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P-4, escalón VI, con familiares a cargo) y los sueldos de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública federal de los Estados Unidos (categorías GS-13 y GS-14, escalón VI, con un coeficiente de 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.

106. Se informó a la Comisión de que, como resultado de la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación en 2011 y 2012, los sueldos brutos del Cuadro General de la administración pública no se habían modificado desde 2010. No obstante, en 2012 había habido un pequeño cambio en las tasas impositivas federales y en las del estado de Maryland, pero en Virginia y el Distrito Federal de Columbia los impuestos no habían variado. Las tasas impositivas federales se habían modificado a raíz de la revisión de las tasas, las exenciones personales y las deducciones estándar. El cambio en los impuestos del estado de Maryland se debía sobre todo a la introducción de tramos impositivos revisados para los ingresos brutos superiores a 150.000 dólares. En consecuencia, a pesar de la congelación de los sueldos, la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 0,12% en comparación con 2011, como resultado de los cambios impositivos.

Deliberaciones de la Comisión

107. La Red de Recursos Humanos tomó nota de que la remuneración de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 0,12% en comparación con 2011, como resultado de los cambios impositivos. A fin de mantener la escala de sueldos básicos/mínimos acorde con el Cuadro General de Sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, debían ajustarse los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas. La Red observó que el ajuste, que se aplicaría mediante el método estándar de consolidación, que no entrañaba ni pérdidas ni ganancias, tendría consecuencias mínimas. El representante de la FICSA, hablando también en nombre del CCISUA, y la UNISERV, también estuvo de acuerdo con la recomendación de ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos.

108. La Comisión observó que el ajuste propuesto en la escala de sueldos básicos/mínimos era compatible con la metodología establecida y señaló que se

efectuaría aumentando el sueldo básico en un 0,12% y reduciendo proporcionalmente el multiplicador del ajuste por lugar de destino. Puesto que no había ningún lugar de destino con un multiplicador por debajo del nivel necesario para absorber un aumento del sueldo básico, la paga líquida neta no cambiaría en ningún lugar de destino. Las consecuencias financieras para todo el sistema se limitarían pues a la revisión del régimen de pagos por separación del servicio, como se indica en el siguiente cuadro.

109. A partir de las consideraciones expuestas anteriormente, se calculó que el aumento propuesto en la escala de sueldos básicos/mínimos tendría las siguientes consecuencias financieras anuales en todo el sistema:

| <i>Dólares EE.UU.</i> | |
|--|---------------|
| a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde de otro modo los sueldos netos estarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos | - |
| b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio | 60 000 |
| Total de las consecuencias financieras anuales | 60 000 |

Decisión de la Comisión

110. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto el 1 de enero de 2013, 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 0,12% aplicado aumentando la escala revisada de sueldos básicos/mínimos y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, lo que no modificaría la paga líquida neta.

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

111. Conforme al mandato permanente que le confirió la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre la remuneración neta percibida por los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas 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 examina 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.

112. Se informó a la Comisión de que, para el año civil 2012, no se habían aprobado aumentos salariales 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.

113. 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 y la introducción de tramos impositivos revisados para ingresos superiores a 150.000 dólares, que dieron lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington, D.C.;

b) Un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 65,5 para los meses de enero a julio de 2012 y un multiplicador estimado de 68,0 para los meses de agosto a diciembre de 2012. Los multiplicadores se basaban en la actual escala de sueldos básicos/mínimos netos, con efecto desde el 1 de enero de 2012;

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, en 2010;

d) Un coeficiente revisado de ajuste por variación del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., estimado en 111,6.

114. Sobre la base de los factores mencionados, se informó a la Comisión de que el margen correspondiente a 2012 se calculaba en 117,7, mientras que la media quinquenal (2008-2012) se situaba en 114,9. En el anexo VI del presente informe se exponen los detalles de la comparación.

Deliberaciones de la Comisión

115. Al comienzo de las deliberaciones sobre la cuestión celebradas en el 71º período de sesiones, y a petición de la Comisión, la Jefa de Gabinete de la Oficina del Secretario General informó a la Comisión de la situación financiera de la Organización. Indicó que la Asamblea General había aprobado el presupuesto por programas para el bienio 2012-2013 tras prolongadas deliberaciones. Sin embargo, los Estados Miembros habían aplazado el ajuste presupuestario de 220 millones de dólares, mientras que la tasa de vacantes aplicada podría equivaler, sobre la base de la dotación de personal actual, a otros 85 millones de dólares en necesidades de recursos. Aunque la Organización estaba tratando de absorber las repercusiones de esas medidas dentro de los límites de los recursos existentes, quizás sería necesario pedir fondos adicionales a los Estados Miembros más tarde durante el bienio. Sin embargo, se reconocía que, si bien los Estados Miembros habían sido generosos al apoyar la ampliación de los mandatos de la Organización, la mayoría de ellos afrontaban restricciones financieras importantes. Ante esta realidad, la Organización estaba intentando identificar eficiencias y prácticas innovadoras para que los mandatos pudieran cumplirse plenamente, con mayor eficacia y eficiencia. La Jefa de Gabinete dijo que la prioridad principal del Secretario General era retener al mayor número posible de personal a fin de mantener los conocimientos especializados necesarios en la Organización. Señaló además que, aunque no podía hablar en nombre de todo el sistema de las Naciones Unidas, se sabía que algunas organizaciones financiadas con contribuciones voluntarias y algunos organismos especializados afrontaban restricciones financieras similares. Señaló además que la Secretaría reconocía y seguía respetando el carácter independiente de la Comisión,

pero esperaba que tuviera en cuenta la situación presupuestaria reinante en sus deliberaciones y que examinara las cuestiones de manera holística. En respuesta a una pregunta, la Jefa de Gabinete dijo que al Secretario General no le incumbía hacer propuestas concretas. Sin embargo, en vista de las circunstancias, la Comisión podría examinar distintas opciones, una de ellas retrasar el examen de la cuestión a fin de dar tiempo para ajustar el presupuesto. En este contexto, sugirió que la Comisión considerara la posibilidad de seguir sus procedimientos con cierta flexibilidad.

116. La Red de Recursos Humanos tomó nota del documento preparado por la secretaría. El representante de la FICSA, hablando también en nombre del CCISUA, aunque entendía las restricciones presupuestarias de las organizaciones, reiteró la decisión adoptada por la Comisión en su 74º período de sesiones, con la que había confirmado la metodología del margen y del ajuste por lugar de destino. Por ello insistían en que el multiplicador revisado se aplicara a partir de agosto de 2012, el plazo previsto. La FICSA y el CCISUA señalaron que la congelación de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos afectaba solo a los sueldos, no a otros elementos importantes de la remuneración. En particular, el promedio de los pagos vinculados a la actuación profesional en el Cuadro Ejecutivo Superior de los Estados Unidos en 2010 fue de 13.081 dólares y, fuera de él, osciló entre el 2,6% y el 3,3% del sueldo. Esos elementos no se incluían en los cálculos sobre el margen y los sueldos básicos/mínimos. La inversión que los Estados Miembros hacían en las Naciones Unidas, que incluía los gastos de personal, debía considerarse a la luz del valor y la calidad de los servicios prestados por el personal. La UNISERV apoyó las declaraciones de la FICSA y el CCISUA y señaló que todos los recortes efectuados a causa de problemas presupuestarios, incluidos los recortes relacionados con los puestos y las prestaciones, parecían introducirse a expensas del personal, cuando no debería ser así. Los problemas de la administración pública federal de los Estados Unidos eran resultado de cambios políticos y no debían reflejarse en las normas de las Naciones Unidas sobre la remuneración.

117. La Comisión dio las gracias a la Jefa de Gabinete por informarla de la situación financiera de las Naciones Unidas, señalar a su atención las preocupaciones de la Organización y pedir cierto grado de flexibilidad en la aplicación de los procedimientos vigentes.

118. La Comisión recordó que en el 74º período de sesiones había examinado la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 66/235, así como las funciones que le correspondían en relación con el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino. Señaló que en agosto de 2012 debía empezar a aplicarse el multiplicador revisado, con arreglo a la metodología aprobada. También observó que el margen de la remuneración neta resultante estaría dentro del intervalo establecido y que la media quinquenal se mantendría por debajo del punto medio conveniente de 115. En relación con este tema se señaló que el rechazo de las normas establecidas podría tener efectos devastadores en el carácter imparcial e independiente de la Comisión, y podría impugnarse legalmente. En respuesta a esa observación, otro miembro señaló que en el artículo 33 del reglamento de la Comisión se estipulaba que, antes de adoptar una decisión que no fuera habitual, la Comisión debía solicitar las opiniones de los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes interesadas sobre las consecuencias financieras y administrativas de la aplicación de tal decisión. Como se había informado a la Comisión en su 74º período de sesiones, las decisiones sobre los aumentos del ajuste por lugar de

destino no se consideraban habituales en tiempos de crisis. En consecuencia, a juicio de ese miembro, el reglamento de la Comisión la obligaba a solicitar las opiniones de las organizaciones y a hacerlo de manera que no afectara en modo alguno su independencia para tomar decisiones.

119. También se expresó la opinión de que el establecimiento de un multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino aplicable a Nueva York con efecto el 1 de agosto de 2012, sin demoras, sería plenamente compatible con la metodología aprobada por la Asamblea General. En ese contexto, algunos miembros consideraron que la información facilitada por la Jefa de Gabinete sobre la situación financiera era un llamamiento a suspender la aplicación del nuevo multiplicador. El llamamiento, transmitido a la Comisión por los representantes del Secretario General por varios cauces y en varias ocasiones durante el período de sesiones, fue la razón de que esos miembros consideraran la posibilidad de sumarse al consenso sobre ese asunto y fue la única razón convincente para demorar la aplicación de un multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino en Nueva York.

120. Hubo acuerdo general en que, en vista de las restricciones presupuestarias a las que se enfrentaban las Naciones Unidas, y posiblemente otras organizaciones, convenía que los Estados Miembros tuviesen tiempo para deliberar sobre las cuestiones planteadas por las Naciones Unidas. Dadas las circunstancias, la Comisión llegó a la conclusión de que la única opción era demorar la promulgación del aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino aplicable a Nueva York hasta que la Asamblea General hubiese podido deliberar sobre la cuestión. Se acordó además que, a fin de no apartarse de la metodología vigente, el multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino debería aplicarse con efecto retroactivo desde agosto de 2012, a menos que la Asamblea General decidiera otra cosa. Se señaló que la demora en la promulgación del ajuste por lugar de destino aplicable a Nueva York sería una medida excepcional debida a la situación presupuestaria existente. Al mismo tiempo, no exigiría ninguna medida incompatible con el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino. Así pues, la Comisión podría seguir aplicando plenamente las metodologías establecidas, pero teniendo en cuenta los problemas presupuestarios de las organizaciones y las repercusiones eventuales a corto o largo plazo de sus decisiones para las organizaciones y el personal.

Decisiones de la Comisión

121. La Comisión:

a) Observó que el 1 de agosto de 2012 debía empezar a aplicarse en Nueva York un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 68,0, con arreglo a la metodología establecida;

b) Decidió retrasar la aplicación del multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York debido a la situación financiera de las Naciones Unidas descrita por el Secretario General;

c) Decidió también que, a menos que la Asamblea General decidiera otra cosa, el multiplicador se promulgaría el 1 de enero de 2013 y tendría efecto retroactivo desde el 1 de agosto de 2012.

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

122. En el marco del examen bienal de las prestaciones por familiares a cargo correspondientes a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la Comisión examinó las cuantías de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. En consonancia con la metodología revisada aprobada por la Comisión en 2008, la prestación por hijos a cargo se calcula como una suma fija global en dólares de los Estados Unidos que refleja las deducciones impositivas por hijos a cargo y los pagos establecidos en la legislación social en los ocho lugares de destino en que hay sedes, en el nivel de ingresos de referencia, es decir, P-4, escalón VI, ponderada por el número de funcionarios en esos lugares. Sobre esta base, la cuantía propuesta de la prestación por hijos a cargo ascendía a 3.401 anuales. La cuantía propuesta de la prestación por familiar secundario a cargo, establecida en el 35% de la prestación por hijos a cargo, ascendía a 1.190 dólares anuales. Según la metodología, los montos de la suma fija se convertirían a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas en el mes en que se promulgaran y no se modificarían hasta el siguiente examen bienal.

123. Se informó a la Comisión de que, como se había previsto, las medidas de transición introducidas en 2009 para mitigar los efectos negativos de la metodología revisada dejarían de aplicarse a partir del 1 de enero de 2013.

124. Las consecuencias financieras relacionadas con el ajuste propuesto para las prestaciones se estimaban en 9,8 millones de dólares anuales en todo el sistema.

Deliberaciones de la Comisión

125. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las propuestas de aumentar las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. Sin embargo, señaló a la Comisión que el cambio de la metodología de 2008 tendría el efecto no deseado de no poder prever el tipo de cambio del mes en que la prestación por hijos a cargo se convertiría a la moneda nacional. A fin de mejorar la equidad y la previsibilidad del sistema, la Red pidió que la conversión se hiciera utilizando el mismo tipo que el utilizado para calcular la suma global, es decir, el tipo de cambio medio de los 12 meses anteriores al examen.

126. Las federaciones del personal estuvieron de acuerdo con los ajustes propuestos en las prestaciones familiares. La FICSA apoyó la petición hecha por la Red de Recursos Humanos para que se estudiaran medidas alternativas con objeto de abordar el efecto de las fluctuaciones de los tipos de cambio entre los exámenes bienales, por ejemplo, utilizar el tipo de cambio medio durante períodos más prolongados o utilizar promedios móviles, prácticas similares a las empleadas por la Caja de Pensiones para afrontar el mismo problema. El CCISUA señaló que el mecanismo general para calcular la prestación por hijos a cargo no estaba en consonancia con los principios generales de la mayoría de los planes de protección social, establecía diferencias entre el personal de contratación local e internacional sin justificación alguna y no tenía en cuenta las diferencias entre los costos de la crianza de los hijos en los diferentes lugares de destino. En ese contexto, estimaba que la conversión a la moneda local de las prestaciones en la fecha de la promulgación podría tener un efecto negativo doble sobre determinados lugares de destino y pidió a la CAPI que la cuantía de las prestaciones se convirtiera con más

regularidad para reflejar las variaciones de los tipos de cambio. La UNISERV también compartió las preocupaciones expresadas acerca de la utilización del tipo de cambio de una fecha específica para convertir las prestaciones a la moneda local.

127. La Comisión examinó las modificaciones de las disposiciones fiscales y los pagos establecidos en la legislación social sobre las prestaciones por hijos a cargo en los ocho lugares de destino en que hay sedes, así como el procedimiento utilizado en el cálculo de las prestaciones con arreglo a la metodología establecida. Señaló que el aumento global propuesto de la prestación se debía principalmente a los cambios introducidos en Suiza, donde se había registrado un aumento del 50% en los pagos legislados por hijo a cargo y se había introducido un crédito fiscal complementario por hijo a cargo a nivel federal. Debido a ello, y a que Ginebra era la sede que concentraba el mayor número de funcionarios de la familia de las Naciones Unidas, ya que en ella residía alrededor del 38% de todos los funcionarios del Cuadro Orgánico de las sedes, se había propuesto un aumento general del 16%.

128. Se expresó preocupación por el efecto dominante de los principales lugares de destino en el resultado final. Se señaló que los cambios en Suiza no parecían seguir la tendencia general en la mayoría de los lugares donde los cambios en la legislación fiscal y social sobre los hijos a cargo eran mucho más modestos, si es que había cambios, o incluso eran negativos. A pesar de ello, el resultado general era un aumento impulsado por un solo lugar, aunque el de mayor concentración de funcionarios. La mayoría de los miembros consideraba que ese efecto causaba distorsión y creía que debían adoptarse medidas correctivas para hacer frente al problema antes de revisar la cuantía de la prestación. Se propuso estudiar planteamientos alternativos al procedimiento de ponderación utilizado en los cálculos, como la técnica de la ponderación logarítmica o geométrica u otras técnicas que pudiesen ayudar a reducir la preponderancia de los lugares de destino más grandes.

129. Además del problema de la preponderancia, se identificaron varias cuestiones que debían examinarse con arreglo a la metodología de examen de las prestaciones por familiares a cargo. Se señaló, en particular, que la metodología vigente era un procedimiento automático que no dejaba margen para considerar cualquier otro factor que pudiese ser pertinente para la adopción de decisiones pero no necesariamente influir de manera directa en el cálculo de las prestaciones. En ese contexto, se consideró aconsejable eliminar el automatismo del proceso de examen.

130. También se hicieron preguntas sobre las razones para basar la cuantía de la prestación por hijos a cargo en los ocho lugares de destino donde hay sedes. Un miembro opinó que el principio Noblemaire se aplicaba a las compensaciones, incluidas las deducciones impositivas y los pagos sociales por hijos a cargo. Por lo tanto, la base para establecer la cuantía de la prestación por hijos a cargo, ya fuese en la escala de sueldos o como una prestación separada, debía ser la administración pública de los Estados Unidos utilizada en la comparación.

131. Algunos miembros también se refirieron a un problema pertinente y de mayor importancia, el de la prestación por el primer hijo a cargo de los funcionarios sin cónyuge. Esa prestación no estaba cubierta por la prestación por hijos a cargo pero esos funcionarios podían recibir la tasa de los funcionarios con familiares a cargo. Como resultado de ello, la cuantía de esa prestación variaba considerablemente en función de la categoría del puesto. Por ejemplo, en Nueva York oscilaba entre unos 3.700 dólares en el escalón I de la categoría P-1 y más de 18.000 dólares en el

escalón superior de la categoría D-2. Esto se consideró una desigualdad que no parecía respaldar ninguna práctica externa. Se consideró necesario examinar la cuestión. Teniendo en cuenta esas consideraciones, la Comisión llegó a la conclusión de que no estaba en condiciones de revisar las prestaciones familiares antes de abordar los problemas y las anomalías detectados en la metodología. Se expresó la opinión de que ese examen debía realizarse lo antes posible. Los miembros expresaron la esperanza de que el examen se realizara de manera holística y, además de los problemas detectados, se estudiaran posibles alternativas al enfoque actual basado en las mejores prácticas de otros empleadores, incluidas otras organizaciones internacionales.

Decisiones de la Comisión

132. La Comisión:

- a) Solicitó a su secretaría que examinara ampliamente la metodología de las prestaciones familiares teniendo en cuenta las opiniones expresadas por la Comisión y le comunicara sus conclusiones en su 76° período de sesiones;
- b) Decidió aplazar el examen de las cuantías de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo hasta el 77° período de sesiones.

D. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 34° período de sesiones y programa del 35° período de sesiones

133. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, y en ese contexto examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 34° período de sesiones.

134. En su 73° período de sesiones, la Comisión había pedido al Comité Asesor que hiciera varios estudios metodológicos sobre: el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino del grupo I, que entraría en vigor una vez terminada la serie de estudios entre ciudades programados para 2015, incluida la especificación del porcentaje de distribución de los gastos hechos fuera del lugar de destino; la metodología para la reunión y el procesamiento de los datos externos sobre alquileres; y la clasificación del ajuste por lugar de destino en Ginebra. El informe del Comité Asesor también contenía el proyecto de programa de su 35° período de sesiones y un resumen de sus deliberaciones sobre dos temas clasificados como “otros asuntos”: la evolución de la paga líquida neta en Hungría; y el pago de cotizaciones a la seguridad social por algunos funcionarios de organizaciones con sede en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Resumen de las recomendaciones

135. El informe contenía una serie de recomendaciones basadas en los resultados de los estudios metodológicos mencionados. Con respecto a la especificación del porcentaje de distribución de los gastos, el Comité recomendó que, para los lugares de destino en que había sedes y otros lugares de destino del grupo I con

características similares en cuanto al número de funcionarios y las condiciones económicas, había que utilizar el porcentaje efectivo de distribución de los gastos fuera del lugar de destino derivado directamente de los datos proporcionados por el personal en los estudios sobre los gastos de los hogares (incluidos los compromisos no relacionados con el consumo, que se estimaban en un 5% del sueldo básico neto). En cuanto a los demás lugares de destino del grupo I, debía utilizarse algún tipo de sistema para establecer tramos de porcentajes de distribución de los gastos fuera del lugar de destino o agrupar los lugares de destino pequeños. En lo relativo a la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico, las consecuencias financieras de utilizar el porcentaje efectivo de distribución de los gastos fuera del lugar de destino en los 22 lugares de destino del grupo I examinados en el estudio se estimaban en unos 47 millones de dólares.

136. Tras un cuidadoso examen de los problemas relativos a la reunión de datos externos sobre alquileres utilizados en el cálculo del índice de los alquileres en los lugares de destino del grupo I, el Comité Asesor llegó a la conclusión de que la metodología empleada por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones era la correcta, pero instó a la secretaría a elaborar procedimientos, en colaboración con las organizaciones y las federaciones del personal, así como con otros interesados, para mejorar la comparabilidad de las zonas residenciales seleccionadas por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones en todos los lugares de destino del grupo I.

137. Con respecto a la cuestión conexas del cálculo del índice de alquileres, el Comité recomendó que los porcentajes de distribución utilizados en el cálculo del índice (tanto los porcentajes de duración de la ocupación como los de la clase y tamaño de la vivienda) se basaran también en las respuestas del personal al cuestionario del estudio sobre la vivienda. Se calculaba que, en lo relativo a la reducción de la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico, las consecuencias financieras ascendían a unos 56 millones de dólares.

138. Con respecto a la cuestión del ajuste por lugar de destino para Ginebra, el Comité Asesor expresó la opinión de que el proceso de estudio en Ginebra debería ser coherente con el de Nueva York y que, en particular, a los fines de determinar el ajuste por lugar de destino para Ginebra, habría que ampliar la reunión de datos a las zonas vecinas de Francia y los cantones de Suiza, donde vivía una proporción considerable del personal de Ginebra. A pesar de ello, el Comité reconoció plenamente los obstáculos jurídicos y prácticos que dificultaban la aplicación de esa recomendación y, por lo tanto, instó a la secretaría a trabajar, en colaboración con las organizaciones con sede en Ginebra y las federaciones del personal, así como con otros interesados, para revisar sus procedimientos de reunión de datos en Ginebra, a fin de incluir los cantones vecinos de Suiza y las zonas pertinentes de Francia, y a presentarle sus conclusiones en su próximo período de sesiones.

Deliberaciones de la Comisión

139. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó su agradecimiento al Comité Asesor por la labor realizada con respecto a las cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino, y a la secretaría de la CAPI por el informe. Al mismo tiempo, transmitió las inquietudes expresadas por las organizaciones con respecto a la recomendación del Comité de que se incluyeran las zonas vecinas de Francia en la reunión de datos para la determinación del ajuste por lugar de destino para

Ginebra. Destacó el hecho de que Francia era un país distinto con una moneda diferente y con diferentes restricciones a la importación. Además, los nacionales de países no pertenecientes a la Unión Europea podían residir legalmente en Francia solo durante tres meses. En su opinión, ese ejercicio de reunión de datos transfronterizos no podía compararse con la situación en Nueva York. El representante expresó preocupación también por la definición más amplia del término “lugar de destino” introducida en el informe, que podía tener consecuencias importantes para otras prestaciones. No obstante, apoyó las otras recomendaciones del informe.

140. El presidente de la FICSA, hablando en nombre del CCISUA, agradeció a la secretaria la labor realizada para preparar el informe y la organización de los dos cursos prácticos sobre el ajuste por lugar de destino y cuestiones conexas antes del periodo de sesiones del Comité Asesor, que los participantes habían encontrado muy útiles. Manifestó su acuerdo con todas las recomendaciones del Comité Asesor, excepto la relativa a la posible inclusión de Francia en la zona de reunión de datos para determinar el ajuste por lugar de destino para Ginebra. Con respecto a esa cuestión, sostuvo que la entrada de Suiza en el espacio Schengen no significaba que los funcionarios destinados en Ginebra tuviesen un mercado de bienes y servicios integrado y un acceso sin restricciones a la residencia en Francia, y añadió que el Acuerdo de Schengen no trataba una serie de realidades prácticas y jurídicas que habían obstaculizado los intentos anteriores de modificar la metodología para determinar la clasificación del ajuste por lugar de destino para Ginebra. En particular, el Acuerdo de Schengen no garantizaba la libre circulación de bienes y capital, sino que se limitaba a la libre circulación de personas. Los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas estaban destinados en Ginebra, y los acuerdos con el país anfitrión, sin excepción, se habían establecido entre las organizaciones y el Gobierno de Suiza, no el de Francia. Además, muchos funcionarios no podían residir legalmente en Francia, y los procedentes de países no incluidos en el espacio Schengen que podían residir legalmente en Francia lo hacían con un gran costo administrativo y financiero. Los funcionarios no podían importar libremente bienes de Francia a Suiza a causa de las restricciones a la importación. Francia no confería las mismas prerrogativas e inmunidades que Suiza a los funcionarios de las Naciones Unidas; por ejemplo, los funcionarios de contratación internacional que residían en Francia estaban sujetos a determinados impuestos, de los que estaban exentos en Suiza, y los cónyuges de funcionarios procedentes de países no incluidos en el espacio Schengen que residían en Francia no podían trabajar en ninguno de los dos países. El presidente de la FICSA concluyó señalando a la Comisión las implicaciones más amplias de una nueva definición de lugar de destino, teniendo en cuenta la decisión, adoptada por la Comisión hacía apenas unos años y basada íntegramente en la existencia de una frontera nacional, de restringir el derecho de los nacionales franceses que se habían separado del servicio en Ginebra y vivían en Francia a hacer uso de la prima de repatriación. Por consiguiente, una nueva definición de lugar de destino pondría necesariamente en tela de juicio esa decisión y toda decisión similar tomada por la Comisión hasta la fecha. El representante de la UNISERV estuvo de acuerdo con las opiniones expresadas por las otras dos federaciones del personal.

141. La Comisión recordó que la cuestión de la especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino había sido objeto de debate en periodos de sesiones anteriores. Reiteró que cuando el año 2000 estableció la actual

especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino quería introducir cierto grado de estabilidad en el sistema, en un momento en que muchas organizaciones estaban defendiendo porcentajes aún más elevados. Puesto que la evolución del índice conexo de gastos fuera del lugar de destino dependía en gran medida de las fluctuaciones de los tipos de cambio de una serie de monedas, la Comisión decidió fijar el porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino en un mínimo del 30% para los lugares de destino sobre el terreno y en un 20% de la remuneración neta más los compromisos no relacionados con el consumo para los lugares de destino del grupo I. La especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino para los lugares de destino sobre el terreno tampoco se basaba exclusivamente en los datos del estudio. De hecho, incorporaba otros elementos, como los gastos determinados en dólares y la declaración de cualquier categoría de gastos en que los gastos representaran el 60% o más del total de los gastos en el lugar de destino únicamente como gastos fuera del lugar de destino. El objetivo de esa medida era introducir cierto grado de estabilidad en el sistema. Cualquier cambio en el uso de los datos efectivos del estudio debía incluir por tanto no solo los lugares de destino del grupo I, sino también los lugares de destino del grupo II, en el que el cambio podía provocar resultados no deseables.

142. La Comisión también recomendó que no se valoraran de forma excesiva los datos reunidos en un estudio realizado con éxito cuando no existieran garantías de que ese éxito pudiera repetirse en el futuro. Algunos miembros de la Comisión se mostraron escépticos respecto de los resultados del estudio que indicaban que en Ginebra los gastos hechos fuera de la zona del lugar de destino eran muy bajos, ya que esos datos no coincidían en absoluto con los resultados del estudio de los gastos fuera del lugar de destino efectuado en 2007. Según el estudio de 2007, Francia únicamente era superada por los Estados Unidos de América como país de destino de los gastos fuera del lugar de destino de todos los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas, resultado claramente atribuible a la repercusión de los gastos realizados en Francia por los funcionarios destinados en Ginebra, que era con diferencia el lugar de destino que concentraba al mayor número de funcionarios. Esos miembros de la Comisión consideraron que, en vista de las dudas con respecto a la validez de los datos reunidos en Ginebra, que representaban alrededor del 70% de las consecuencias financieras estimadas, no debía introducirse ningún cambio en la especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino hasta que pudiera garantizarse la validez de los datos del estudio.

143. La Comisión consideró que cambiar la especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino sería apartarse radicalmente de la metodología establecida y que, por lo tanto, no debía hacerse sin considerar otros componentes del índice de los ajustes por lugar de destino. Propuso, por tanto, que esa cuestión, junto con la clasificación de los ajustes por lugar de destino para Ginebra, fuera objeto de un examen global de todos los aspectos del sistema de ajustes por lugar de destino que realizaría en un futuro el Comité Asesor. Se entendía que el proyecto de programa del 35º período de sesiones del Comité se enmendaría en consecuencia.

144. En respuesta a las preguntas de algunos miembros de la Comisión, la secretaria de la CAPI aclaró que el procesamiento normal de datos seguía directrices y procedimientos para detectar y eliminar los datos atípicos. No obstante, dado el apretado calendario de actividades entre la reunión y la publicación de datos y el examen de los resultados por parte del Comité Asesor, no era posible validar el

conjunto de datos reunidos sobre gastos después del estudio. Los datos proporcionados por los funcionarios se utilizaban siempre y cuando fueran plausibles. Además, los datos sobre gastos se reunían con el objetivo de calcular los porcentajes de distribución de los gastos, es decir, el porcentaje de gastos totales efectuados en las diversas categorías de gastos. Por tanto, no hacía falta que los datos fueran totalmente precisos, siempre que representaran una estimación razonable de los gastos típicos. Puesto que la compilación de los gastos era un proceso de múltiples etapas que comportaba la eliminación de los datos atípicos y la obtención del promedio del nivel de gastos entre categorías y lugares de destino, sería difícil manipular los datos sin un esfuerzo de coordinación ingente. Sin embargo, la Comisión pidió que el Comité Asesor estudiara la viabilidad de elaborar procedimientos para evaluar la validez de los datos proporcionados por los funcionarios, teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias del estudio del costo de la vida, y formulara recomendaciones pertinentes para examinarlas.

145. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal reiteraron su firme apoyo al uso del porcentaje efectivo de distribución de los gastos fuera del lugar de destino en los cálculos del índice de los ajustes por lugar de destino, como recomendaba el Comité Asesor. Recordaron los extraordinarios esfuerzos que se habían hecho para alentar al personal a participar en los estudios, con la idea de que los resultados fueran más precisos gracias a esa participación. Si bien eran de agradecer los llamamientos para que se garantizara la validez de los datos reunidos, los representantes pensaban que, en el futuro, la confianza en los estudios dependería de que se utilizaran los datos proporcionados por el personal, y que descartar esos datos tendría consecuencias negativas para la participación del personal en futuros estudios.

146. En respuesta a un miembro de la Comisión que había pedido una aclaración sobre la reunión y el procesamiento de los datos sobre alquileres, la secretaria recordó la larga trayectoria de cooperación entre la CAPI y el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones en esa labor, que había recibido un impulso gracias al memorando de entendimiento para el intercambio de información estadística, firmado unos dos años antes por ambos organismos y Eurostat. El Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones había sido seleccionado en 1995 tras una licitación pública, en parte porque se había considerado que su metodología y sus procedimientos eran adecuados a los efectos de las comparaciones de alquileres. En el marco de la cooperación, era posible, como había recomendado el Comité Asesor, hacer algunos ajustes en la selección de las zonas residenciales a fin de que se pudieran comparar mejor entre los lugares de destino del grupo I. La Comisión coincidió con la opinión del Comité Asesor en que la metodología empleada por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones era la correcta para realizar comparaciones adecuadas de alquileres, por lo que no creía necesario adaptar la reunión de datos a cada lugar de destino. La CAPI exigía la utilización de datos externos sobre alquileres precisamente para solventar los problemas de comparabilidad de los datos sobre alquileres. Si los datos del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones se consideraban comparables a los efectos de ajustar los sueldos de los funcionarios de la Unión Europea y organizaciones coordinadas, debían también considerarse comparables para ajustar los sueldos del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

147. Respecto de la cuestión conexas del cálculo del índice de los alquileres en los lugares de destino del grupo I, la secretaria explicó que la utilización de datos

fidedignos sobre la vivienda, reunidos en los estudios del costo de la vida realizados con gran éxito en 2010, para calcular los porcentajes de duración de la ocupación y clase de vivienda (tipo y tamaño) ofrecía la oportunidad de subsanar las deficiencias en el cálculo del índice de los alquileres existente. Concretamente, el enfoque recomendado daba como resultado un índice de alquileres que podía considerarse un índice de Fisher puro, como exigía la metodología aprobada. La Comisión estaba de acuerdo con esa opinión, aunque pensaba que sería mejor esperar a que se hubiesen examinado las recomendaciones del informe amplio mencionado sobre los aspectos del sistema de ajustes por lugar de destino para adoptar una decisión. La Comisión tomó nota también de la información sobre los temas clasificados como “otros asuntos” relativos a la evolución de la paga líquida neta en Hungría y al pago de cotizaciones a la seguridad social por algunos funcionarios de organizaciones con sede en el Reino Unido.

Decisiones de la Comisión

148. La Comisión decidió:

a) Solicitar a la secretaría que hiciera un estudio general de la metodología subyacente al sistema de ajustes por lugar de destino que abordara en concreto las siguientes cuestiones:

i) Un examen de la especificación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino que había de utilizarse para calcular el índice de los ajustes por lugar de destino en todos los lugares de destino;

ii) Un examen de la clasificación de los gastos de los hogares, incluidas las compras realizadas en Internet, en gastos efectuados en el lugar de destino y fuera del lugar de destino;

iii) Un examen de las razones para incluir el índice de contribución a las pensiones en la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino;

iv) Un informe sobre la viabilidad de incorporar zonas geográficas fuera de Ginebra al establecer la clasificación del ajuste por lugar de destino para Ginebra;

b) Solicitar a la secretaría que elaborara procedimientos para asegurar la calidad de los datos obtenidos con los estudios de gastos de personal;

c) Solicitar a la secretaría que hiciera un estudio sobre los gastos hechos fuera del lugar de destino en 2012 a fin de actualizar la lista de países, y sus porcentajes de distribución de los ajustes, que se utilizan para calcular índice de gastos hechos fuera de la zona;

d) Esperar a que se examinaran las recomendaciones del Comité Asesor sobre las cuestiones indicadas en los apartados a) y b) para adoptar una decisión sobre la metodología para el cálculo del índice de alquileres en los lugares de destino del grupo I;

e) No adaptar la selección de las zonas residenciales empleada por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones para la reunión de datos sobre alquileres del mercado en los lugares de destino del grupo I;

f) Aprobar el programa del 35° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino que figura en el anexo VII.

E. Descripción general de las políticas de movilidad de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

149. En su resolución 66/235, la Asamblea General reafirmó la importancia de la movilidad para establecer una administración pública internacional más versátil, con capacidades múltiples y experiencia, que fuese capaz de ejecutar mandatos complejos, y solicitó a la Comisión que presentara una sinopsis de los diferentes planes de prestaciones por movilidad existentes en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En respuesta a esa solicitud, en su 75° período de sesiones, la Comisión examinó un informe preparado por su secretaría en el que se proporcionaba información general sobre las políticas y prácticas de movilidad existentes en las organizaciones del régimen común.

150. En los últimos años se han producido varias novedades que respaldan la movilidad del personal en las organizaciones del régimen común e incluyen las siguientes:

a) En 2005, la Comisión promulgó un nuevo marco contractual que establecía una cláusula de movilidad en los contratos continuos y de plazo fijo, y en 2008 la Asamblea General aplicó ese marco a las Naciones Unidas y a sus fondos y programas (véase la resolución 63/250);

b) En 2006, la Asamblea General aprobó la recomendación formulada por la Comisión en 2005 de revisar el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles para aplicarlo a partir del 1 de enero de 2007, a fin de ajustarlo mejor a las necesidades de las organizaciones haciendo mayor hincapié en el componente de las condiciones de vida difíciles y reconociendo un número mayor de traslados de cada funcionario (resolución 61/239);

c) En 2010, la Comisión realizó un examen amplio del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y revisó el sistema de clasificación según la dificultad de las condiciones de vida;

d) Por recomendación de la Comisión, a partir del 1 de julio de 2011 se armonizó la designación de los lugares de destino no aptos para familias en todo el régimen común de las Naciones Unidas de manera que se basara solamente en consideraciones relativas a la seguridad;

e) En su sexagésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General aprobó la recomendación de la Comisión de que a partir del 1 de julio de 2011 se concediera una prestación adicional por condiciones de vida difíciles a los funcionarios que prestaran servicio en lugares de destino no aptos para familias, reconociendo las dificultades asociadas a la separación involuntaria de la familia y la necesidad de mantener una segunda vivienda (resolución 65/248);

f) También en su sexagésimo quinto período de sesiones, la Asamblea General solicitó a la Comisión que regulara el marco de descanso y recuperación (resolución 65/248), y en su sexagésimo sexto período de sesiones la Asamblea aprobó la recomendación de la Comisión sobre la armonización del marco de descanso y recuperación en el régimen común (resolución 66/235 B);

g) La Comisión suprimió la prestación por condiciones de vida peligrosas e introdujo la prestación por peligrosidad, con efecto a partir del 1 de abril de 2012, tanto para el personal de contratación internacional como para el de contratación local.

Deliberaciones de la Comisión

151. La Red de Recursos Humanos consideró que el informe preparado por la secretaría de la CAPI no respondía a la solicitud de la Asamblea General, tenía un alcance limitado y no era suficientemente exhaustivo. La Red no estaba de acuerdo con la definición de movilidad del personal facilitada en el informe y, además, consideraba que no se necesitaba una definición común. Dijo que no todas las formas de movilidad tenían consecuencias financieras, aunque el informe hiciese hincapié en el costo de la movilidad geográfica. La Red destacó la importancia de cuantificar el costo de no tener una política de movilidad y los beneficios de la movilidad. También consideró que debía prestarse más atención a la necesidad de establecer mecanismos de apoyo para las familias, por ejemplo, para facilitar el empleo de los cónyuges y ayudar a las familias.

152. Las tres federaciones de funcionarios, a saber, la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, apoyaron las recomendaciones contenidas en el informe sobre el uso de un enfoque equilibrado para este tema complejo. Observaron que era muy importante tener en cuenta no solo la movilidad geográfica sino también las políticas que respaldaban la movilidad interinstitucional, que era esencial para alentar los movimientos de personal entre los organismos del régimen común de las Naciones Unidas. Apoyaron las políticas de movilidad intrainstitucional que podían crear un equilibrio justo entre las necesidades de las organizaciones y la formación y el bienestar del personal. También consideraron importante propiciar la movilidad entre funciones dentro de las organizaciones. Apoyaron la movilidad acompañada de flexibilidad para lograr la eficiencia, al tiempo que destacaron que la política de movilidad era solo un elemento de un enfoque general equilibrado para la administración del personal y sus carreras.

153. La FICSA creía que se debía motivar y alentar al personal a solicitar voluntariamente puestos en otras zonas geográficas. La Federación también expresó preocupación por el enfoque del documento sobre las consecuencias financieras estimadas de la movilidad en el actual clima económico, ya que podría causar otra escisión entre un objetivo encomiable y su cumplimiento. Al reconocer que, debido a sus mandatos y objetivos estratégicos, las organizaciones tenían diferentes enfoques y necesidades para la movilidad del personal, la FICSA reiteró que, a menos que se armonizaran y coordinaran las políticas de movilidad dentro y entre las organizaciones, no se lograrían avances concretos.

154. El CCISUA recordó las observaciones y experiencias compartidas por el personal durante la mesa redonda sobre la movilidad en la que se habían tratado cuestiones relativas a la calidad de la vida de los funcionarios y sus familias y los requisitos de movilidad durante la carrera en las Naciones Unidas. Recordó a la Comisión que, si bien la movilidad podía reportar muchos beneficios, tanto para los funcionarios de una organización como para esta en su conjunto, el personal también debía tener en cuenta un buen número de factores a la hora de decidir si incorporarse a las Naciones Unidas, permanecer o no en las Naciones Unidas, o pedir otra plaza de las Naciones Unidas mediante traslados laterales o una reasignación interinstitucional. El CCISUA destacó que la planificación de la fuerza de trabajo debería ser un elemento importante para la planificación de la carrera, y las políticas de movilidad podrían vincularse a ella. Si bien la movilidad tenía muchos aspectos positivos, las organizaciones debían tener en cuenta las consecuencias del traslado del personal especializado. Por consiguiente, el CCISUA

opinaba que la Comisión podría estudiar la forma en que los especialistas pudieran tener asignaciones temporales fuera de sus lugares de destino a fin de que adquirieran una experiencia más amplia. También señaló que podría ser contraproducente obligar a un especialista a ocupar un puesto de generalista solo para alcanzar la meta de la movilidad del personal, ya que, en última instancia, menoscabaría los conocimientos especializados del funcionario y su valor para la eficiencia de la organización.

155. La UNISERV apoyó la política global de movilidad de las Naciones Unidas y manifestó preocupación por que se hubiese descrito como una política de la Secretaría de las Naciones Unidas sin un componente de movilidad interinstitucional vinculado a la planificación de la fuerza de trabajo. Ello restringía el objetivo de una fuerza de trabajo móvil de las Naciones Unidas, “Unas Naciones Unidas, una fuerza de trabajo”, y aumentaría los obstáculos para el reparto de la carga. Puesto que la movilidad en aras de la movilidad no era una buena justificación, la UNISERV consideró que las políticas de movilidad debían tener un propósito dentro del mandato de las organizaciones. Señaló además que esas políticas debían poder gestionarse con equidad y transparencia. Si bien las políticas generales sobre la movilidad invitaban a la gestión discrecional, hizo hincapié en que la movilidad no debía concebirse para reubicar al personal con ciertos fines, por ejemplo por su actuación profesional o desavenencias personales. Señaló que dos de sus organizaciones afiliadas que habían elaborado políticas de movilidad globales y ambiciosas habían tenido que abandonarlas a causa de las dificultades encontradas para aplicar las políticas de una forma no discrecional.

156. La Comisión reconoció que la movilidad era un elemento importante para cualquier organización internacional con una presencia sobre el terreno. Al mismo tiempo reconoció que las políticas de movilidad de las organizaciones del régimen común eran y debían seguir siendo diversas a causa de los diferentes mandatos, tamaño, necesidades operacionales y actividades de las organizaciones. Estaba de acuerdo en que, en algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, la movilidad debería ser obligatoria para el personal de contratación internacional si los mandatos de las organizaciones requerían la movilidad.

157. La Comisión observó que, en el curso de los años, algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas habían dejado de estructurarse en torno a las sedes y se estructuraban sobre el terreno, de forma descentralizada y regionalizada. La Comisión consideró que si bien el objetivo primordial de la movilidad era cumplir las funciones y ejecutar los programas de las organizaciones, también contribuía al desarrollo del personal.

158. La Comisión observó que, en muchas organizaciones, aunque no se hubiese promulgado una política de movilidad, los funcionarios se trasladaban a otros puestos porque en esas organizaciones existía una cultura de movilidad. Teniendo en cuenta que incluso en organizaciones muy pequeñas existía algún tipo de movilidad, la Comisión señaló que no todas las organizaciones tenían una política de movilidad oficial, incluidas las Naciones Unidas. A su juicio, una política de movilidad no debía abarcar solo la movilidad geográfica, sino también otros tipos de movilidad, por ejemplo, entre funciones y organismos. Por lo tanto, la Comisión hizo hincapié en que todas las organizaciones deberían promulgar una política de movilidad amplia, en coordinación con sus órganos rectores.

159. La representante de la Secretaría de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que se estaba formulando una política de movilidad para las Naciones Unidas que se presentaría a la Asamblea General en su sexagésimo séptimo período de sesiones para su aprobación. La propuesta se orientaba más a que el personal gestionara su movilidad mediante la progresión en la carrera, el cambio de funciones y el desarrollo de su talento, al tiempo que permitiría que la Organización creara una fuerza de trabajo más global, dinámica y adaptable. Explicó que la propuesta reflejaba la filosofía de que la movilidad podía ser de muy distintos tipos, y no todos los traslados debían ser geográficos, aunque la movilidad geográfica debía reconocerse y recompensarse. En respuesta a una pregunta sobre un reciente programa de intercambio de personal voluntario concebido para mejorar la movilidad dentro de los departamentos de la Secretaría de las Naciones Unidas, la representante señaló que el resultado general del programa no había sido satisfactorio porque entre 2008 y 2011 solo se había concedido un traslado lateral a 33 de un total de 401 funcionarios que cumplían los requisitos para pedirlo.

160. Algunos miembros de la Comisión observaron que era improbable que todos los grupos ocupacionales tuvieran el mismo grado de movilidad. Por ello sería una buena práctica clasificar puestos específicos como puestos sujetos a rotación para facilitar la planificación de la fuerza de trabajo. No era necesario que todas las organizaciones tuviesen tasas de movilidad elevadas a menos que lo requirieran sus necesidades operacionales. En vez de ello, las organizaciones debían tratar de seguir un enfoque equilibrado que tuviese debidamente en cuenta la ejecución de sus programas, la eficacia en función de los costos y las preocupaciones del personal. A ese respecto, la Comisión convino en que era necesario estudiar indicadores apropiados para evaluar la eficacia de las políticas de movilidad en las organizaciones, que podrían incluir, por ejemplo, el porcentaje de puestos sujetos a movilidad, las tasas de vacantes para puestos sobre el terreno, o los resultados de los programas sobre el terreno.

161. La Comisión también examinó si la movilidad debía ser obligatoria o voluntaria. Si bien algunas organizaciones eran partidarias de la movilidad obligatoria, los miembros de la Comisión opinaban que las decisiones relativas a los movimientos del personal debían tener en cuenta también las situaciones familiares, como el cuidado de los hijos, el cuidado de las personas de edad, el empleo de los cónyuges o cuestiones de salud, utilizando un enfoque objetivo en función de cada caso. Los miembros de la Comisión convenían en que una política de movilidad no debía aplicarse con un enfoque rígido, solo en aras de la movilidad. Sin embargo, también reconocían que en algunas organizaciones la movilidad debía ser obligatoria para poder cumplir los objetivos y mandatos institucionales.

162. Algunos miembros de la Comisión subrayaron la importancia de poner en práctica mecanismos y medidas de apoyo para el personal y sus familiares cuando se trasladaban de un lugar a otro. Esos sistemas de apoyo debían ayudar a las familias, por ejemplo proporcionando información sobre escuelas internacionales o ayudando a obtener permisos de trabajo para los cónyuges. Un miembro de la Comisión opinó que si los traslados del personal debían cumplir los objetivos de las organizaciones, los familiares de los funcionarios debían poder permanecer en el lugar de destino original o anterior.

163. La Comisión también expresó preocupación por el hecho de que algunos funcionarios prestasen servicios en lugares de destino con condiciones de vida

difíciles, como el Afganistán, durante más de seis años. Convino en que debía haber políticas institucionales para prevenir asignaciones demasiado largas en lugares de destino difíciles, ya que esas asignaciones podían ser contraproductivas para el trabajo y la vida del personal, así como para la eficacia de la ejecución de los programas.

164. La Comisión señaló la labor sobre la movilidad que había llevado a cabo en los últimos años. Señaló también las numerosas medidas que se habían adoptado para alentar la movilidad, como su examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la versión revisada del marco contractual, la introducción de la prestación por peligrosidad, la designación de lugares de destino no aptos para familias, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles y el marco de descanso y recuperación revisado. Sin embargo, dijo que ella no había establecido normas generales en materia de movilidad y opinó que debía intentar establecer tales normas, entre ellas directrices para facilitar el adelanto profesional de los funcionarios. Algunos miembros consideraron que quizás podría utilizarse un grupo de trabajo para elaborar normas, definiciones, criterios y directrices que aplicaran todas las organizaciones del régimen común.

165. La Comisión lamentó que muchas organizaciones no hubiesen podido informar del costo real de la movilidad geográfica. Recordó que, a pesar de que a lo largo de los años se había deliberado mucho sobre la movilidad del personal, no solo en la Comisión sino también en la Asamblea General, aparte de algunas declaraciones de carácter anecdótico no se había hecho un análisis exhaustivo de la relación costo-beneficio de la movilidad en las organizaciones. También se refirió a la labor sobre la movilidad realizada por la Dependencia Común de Inspección en los últimos años. La Comisión convino en que las consecuencias financieras de la movilidad debían ser una consideración importante para las organizaciones cuando pusiesen en práctica una política de movilidad. Las políticas de movilidad no debían aplicarse sin tener debidamente en cuenta el análisis de la relación costo-beneficio, especialmente en tiempos de restricciones financieras. Además, las fuentes de financiación para sufragar ese costo debían determinarse por anticipado.

166. A juicio de la Comisión, las políticas de movilidad debían emanar de una planificación de la fuerza de trabajo basada en los mandatos de las organizaciones y tener en cuenta las consideraciones presupuestarias. La Comisión hizo hincapié en que toda organización debía ser consciente del grado de movilidad del personal que requería y de los gastos asociados. Si bien reconocía las ventajas de la movilidad que apoyaban directamente la ejecución de los programas, no era partidaria de la movilidad en aras de la movilidad. En consecuencia, la Comisión destacó la importancia de determinar de antemano los resultados previstos que se esperaba obtener con las políticas de movilidad del personal y subrayó la necesidad de que las organizaciones examinaran cuidadosamente la relación costo-beneficio. La Comisión observó que el promedio de los gastos no recurrentes de la movilidad por funcionario y por traslado geográfico ascendería a aproximadamente 60.000 dólares, según había estimado su secretaría, y que esos gastos abarcaban los gastos de viaje, el subsidio de reinstalación, los pequeños gastos de salida y llegada y la prima de asignación, pero reconoció que había otros elementos de gastos periódicos como las prestaciones del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, además de los gastos no recurrentes. Sobre la base de la información recibida a través de la mesa redonda sobre la movilidad, la Comisión también observó que algunos incentivos como las prestaciones del plan de prestaciones por movilidad y

condiciones de vida difíciles no influían en realidad en el personal a la hora de tomar decisiones relacionadas con la movilidad geográfica. También era evidente que parte del personal móvil desconocía esos incentivos, tal vez debido a que los incentivos se pagaban una vez los funcionarios se habían trasladado, en lugar de por adelantado.

167. Se expresaron diversas opiniones sobre las definiciones de los términos relacionados con la movilidad. Al final, la Comisión acordó que era conveniente tener definiciones claras y coherentes de esos términos para el régimen común. La Comisión reiteró que la movilidad no abarcaba solo la movilidad geográfica, sino también la movilidad funcional e interinstitucional.

168. La Comisión recordó los debates sobre la movilidad interinstitucional que se habían celebrado en su 71º período de sesiones en 2010, y señaló que los contratos continuos no se otorgaban y reconocían por igual en las distintas organizaciones del régimen común. Además, los instrumentos utilizados para regular la movilidad interinstitucional no eran claros con respecto al derecho de los funcionarios a regresar a la organización que habían dejado, y el régimen de adscripciones no se aplicaba con coherencia. La Comisión acordó continuar su labor sobre la movilidad interinstitucional y recordó a su secretaria que hiciera un análisis para identificar posibles obstáculos y las medidas que podrían adoptarse para facilitar la movilidad interinstitucional. Además, la Comisión opinó que las lecciones aprendidas y las mejores prácticas dentro y fuera del régimen común debían documentarse y compartirse con las organizaciones.

Decisiones de la Comisión

169. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la información proporcionada por su secretaria sobre las políticas y prácticas de movilidad vigentes en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que se presenta en el anexo VIII;

b) Subrayar que la movilidad, obligatoria y/o voluntaria, es un elemento integral de una administración pública internacional eficaz;

c) Instar a las organizaciones del régimen común a que elaboren una política de movilidad oficial, en consultas con su personal y sus órganos rectores cuando proceda, y comunicarla a todos los funcionarios a fin de facilitar el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones y apoyar las aspiraciones profesionales del personal;

d) Alentar a las organizaciones a que incluyan en sus políticas de movilidad un marco para gestionar todos los aspectos de la movilidad del personal con arreglo a las necesidades funcionales de las organizaciones y los principios de imparcialidad, equidad, coherencia e idoneidad del apoyo prestado al personal. Debería haber un equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y las aspiraciones profesionales del personal, y al mismo tiempo deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales excepcionales de los funcionarios y sus familias;

e) Poner de relieve la importancia de vincular la movilidad a los planes de desarrollo profesional, la planificación estratégica de la fuerza laboral y la planificación de la sucesión en los cargos;

f) Proporcionar una definición de los términos relacionados con la movilidad enunciados en el anexo IX y utilizar un conjunto de indicadores para medir y describir la situación de la movilidad en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, a fin de facilitar la comunicación y ayudar a recopilar datos para futuros estudios;

g) Instar a las organizaciones a que adopten decisiones informadas sobre el grado necesario de movilidad geográfica, basadas en un análisis de la relación costo-beneficio de los programas propuestos para fomentar la movilidad del personal y en la determinación y evaluación de los beneficios previstos de esos programas;

h) Solicitar a su secretaría que prosiga su labor sobre la movilidad; prepare un estudio comparativo de las mejores prácticas empleadas en el régimen común de las Naciones Unidas y en otras organizaciones similares; prepare una lista de obstáculos para la movilidad; y examine la situación de la movilidad interinstitucional entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y le presente sus conclusiones en el 77º período de sesiones.

Capítulo V

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

Estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma (incluido el plus por servicios)

170. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo de personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la CAPI llevó a cabo un estudio en Roma, cuya fecha de referencia era abril de 2012. La nueva escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones del régimen común en Roma, recomendada por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Roma, figura en el anexo X del presente informe. Además de una nueva escala de sueldos la Comisión recomendó que se revisaran las tasas de las prestaciones por familiares a cargo, determinadas sobre la base de las rebajas de impuestos, los pagos estipulados por la ley y los pagos específicos de los empleadores que formaron parte del estudio.

171. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma que figura en el anexo X es 9,20% inferior a la escala actual. Como resultado, el ajuste provisional de 1,9% que debía entrar en vigor en noviembre de 2011 y que, de conformidad con la metodología, fue suspendido hasta que se terminara el estudio, no se hará efectivo.

172. Como puede observarse en la escala de sueldos recomendada para el Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Roma, el sueldo neto anual en el punto más alto de la escala, GS-7/XII, es de 72.587 euros, es decir, 96.397 dólares de los Estados Unidos al tipo de cambio de las Naciones Unidas de abril de 2012 de 0,753 euros por dólar. Al 1 de abril de 2012 esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) se situaba alrededor de la remuneración de un funcionario de categoría P-3/VIII sin familiares a cargo.

173. Las economías teóricas resultantes de la aplicación de la escala de sueldos recomendada se estiman en una cantidad aproximada de 7,8 millones de dólares al tipo de cambio de las Naciones Unidas de abril de 2012. Sin embargo, debido a que se prevé que la escala de sueldos recomendada se aplique únicamente con respecto al personal contratado en la fecha o después de la fecha de su promulgación por las organizaciones con sede en Roma, no hay economías inmediatas vinculadas a las recomendaciones de la Comisión sobre la escala revisada de sueldos y las prestaciones por familiares a cargo, y se irán realizando economías a medida que se contrate nuevo personal.

174. Las organizaciones con sede en Roma habían pagado además un plus por servicios pensionable a los funcionarios que normalmente se veían obligados a trabajar más allá del horario normal establecido en el lugar de destino. Desde 2010, después de una decisión del Fondo de Pensiones de que esa práctica contravenía lo dispuesto en el artículo 54 a) del reglamento del Fondo, las organizaciones habían dejado de considerar que el plus por servicios era un componente pensionable de la

remuneración. El asunto se había señalado a la atención de la Comisión en su 72º período de sesiones en que la Comisión decidió examinar la cuestión en el marco del próximo estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma (A/66/30, párr. 78).

175. El presente estudio reveló que la práctica local entre los empleadores que formaban parte del estudio consistía en compensar a los empleados por las horas trabajadas más allá del horario normal establecido principalmente mediante pagos por horas extraordinarias, aunque algunos empleadores lo hacían mediante una combinación de tiempo libre compensatorio y pagos por horas extraordinarias. Además, como las organizaciones con sede en Roma habían puesto fin a la práctica de conceder carácter pensionable al plus por servicios, se había producido una situación en que a los empleados que recibían un plus por servicios se les pagaba por las horas extraordinarias trabajadas sobre la base de la tasa normal de remuneración horaria (que ya no era pensionable), mientras que a los demás empleados que recibían pagos por horas extraordinarias se les pagaba a una tasa de remuneración horaria más alta. La Comisión convino en que dadas las circunstancias era difícil justificar que se mantuviera la modalidad de pagar un plus por servicios. Decidió recomendar que se suspendiera el pago de un plus por servicios y que se armonizara la compensación por las horas trabajadas más allá del horario normal establecido con las normas vigentes sobre pagos por horas extraordinarias en las organizaciones con sede en Roma.

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

A. Prestación por peligrosidad

1. Posibilidad de desvincular la prestación por peligrosidad de las escalas de sueldos del personal de contratación local

176. En su 73º período de sesiones, celebrado en julio de 2011, la Comisión decidió discontinuar la prestación por condiciones de vida peligrosas e introducir la prestación por peligrosidad. La cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas concedida al personal de contratación local no era estática, pues se ajustaba automáticamente cada vez que se ajustaban las escalas de sueldos, es decir, después de realizar estudios amplios de sueldos y de hacer ajustes provisionales de las escalas de sueldos entre unos estudios y otros. Habida cuenta de esa automaticidad, que la Asamblea General declaró no deseable, la Comisión convino en considerar la posibilidad de desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos del personal de contratación local.

177. Hasta que se realizara un nuevo examen y como medida provisional, la Comisión había decidido establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad a la tasa del 25% del punto medio neto de la escala de sueldos locales aplicable al personal del Cuadro de Servicios Generales, realizándose ajustes cuando se revisaran las escalas de sueldos, es decir, mantener la misma cantidad y el mismo procedimiento de ajuste que se aplicaban a la antigua prestación por condiciones de vida peligrosas. La Comisión había decidido pedir a su secretaria que realizara un estudio de la metodología para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación local.

178. Con el fin de calcular la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local, la secretaria examinó las escalas de sueldos de siete lugares de destino representativos y los ajustes de las cuantías de la prestación por condiciones de vida peligrosas determinadas de conformidad con los últimos tres exámenes.

179. El análisis indicó que los aumentos de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas en tres exámenes consecutivos variaban entre 13,57% y 47,61%.

180. Se presentaron cuatro opciones para su examen por la Comisión:

a) Mantener la metodología actual para el cálculo de la cuantía de la prestación por peligrosidad, es decir, el 25% del punto medio neto de la escala de sueldos locales aplicable al personal del Cuadro de Servicios Generales del país de que se trate. Cuando se produjera un cambio en la escala de sueldos locales aplicable al Cuadro de Servicios Generales, se volvería a calcular la cuantía de la prestación por peligrosidad;

b) Mantener las cuantías de la prestación por peligrosidad en todas las localidades a los niveles de 2011 y luego revisarlas cada tres años aplicando la metodología descrita anteriormente mediante la utilización de la escala de sueldos más reciente del personal del Cuadro de Servicios Generales del país de que se trate. Cada vez que se autorizase la prestación por peligrosidad en un nuevo lugar de

destino, volvería a revisarse la cuantía en el siguiente ciclo de tres años utilizando el mismo porcentaje de ajuste que el utilizado para el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles;

c) Mantener las cuantías de la prestación por peligrosidad en todos los lugares de destino a los niveles de 2011 y ajustarlas cada tres años utilizando el mismo porcentaje de ajuste que el utilizado para el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles. Cada vez que se autorizase la prestación por peligrosidad en un nuevo lugar de destino, volvería a revisarse la cuantía en el siguiente ciclo de tres años;

d) Utilizar el promedio de todas las tasas diarias actuales para establecer una tasa global aplicable a todos los lugares de destino en que se pagase la prestación por peligrosidad. Teniendo en cuenta los siete lugares de destino utilizados para el análisis, la tasa global sería de 12 dólares diarios. La tasa global se examinaría cada tres años.

Deliberaciones de la Comisión

181. La Red de Recursos Humanos opinó que las opciones expuestas en el documento eran demasiado conservadoras, y por tanto inaceptables. Debía reconocerse que los funcionarios de contratación local estaban expuestos a riesgos directos en situaciones de peligro más a menudo que el personal internacional del Cuadro Orgánico, por lo que no era razonable ni coherente con el propósito de la prestación por peligrosidad que el personal de contratación local no se beneficiase de un aumento de la cuantía de la prestación similar a la que se concedía a los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico.

182. La Red consideró que la vinculación a la escala de sueldos locales era un fundamento sencillo y razonable para calcular la prestación por peligrosidad aplicable al personal de contratación local. En vista de que las condiciones para tener derecho a la prestación eran más rigurosas y restrictivas, y teniendo en cuenta que la prestación por peligrosidad concedida al personal de contratación internacional había aumentado en un 17% en comparación con la prestación por condiciones de vida peligrosas, la Red instó a la Comisión a ofrecer un aumento similar al personal de contratación local. Con ello, la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local quedaría fijada en el 30% del punto medio de la escala de sueldos locales.

183. La Red también formuló observaciones sobre la introducción de la prestación por peligrosidad y la fecha en que se haría efectiva, que había sido aplazada del 1 de enero al 1 de marzo de 2012. Habida cuenta de que la lista de lugares de destino en que sería aplicable la prestación por peligrosidad aún no se había puesto a disposición de las organizaciones, la Red no había tenido la oportunidad de comunicarse con el personal para explicar cabalmente el cambio inminente en sus condiciones de servicio. La Red recordó a la Comisión que, a pesar de que no se había producido ningún cambio importante en las condiciones de seguridad imperantes, algunos funcionarios de contratación local dejarían de percibir de manera abrupta la prestación por condiciones de vida peligrosas, lo que en algunos casos podía tener efectos negativos. Por tanto, la Red solicitó que la decisión de aplicar la prestación por peligrosidad se aplazara hasta el 1 de julio de 2012, en consonancia con la fecha de aplicación de otros cambios en las disposiciones en materia de seguridad.

184. La FICSA apoyó la propuesta de la Red de Recursos Humanos de aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad del 25% al 30% del punto medio de la escala de sueldos del personal de contratación local, medida que estaba en consonancia con las decisiones adoptadas sobre el mismo derecho respecto del personal de contratación internacional y con el cambio sustancial en la naturaleza de la prestación por peligrosidad comparada con la prestación por condiciones de vida peligrosas. La FICSA recordó que el personal de contratación local solía estar en primera línea de las actividades de las Naciones Unidas en zonas de alto riesgo y que no se veía bien que la prestación por peligrosidad para ese cuadro de personal se redujera o se mantuviera al mismo nivel. No obstante, la Federación opinó que la vinculación con las escalas de sueldos debía mantenerse, puesto que esa era la mejor manera de garantizar ajustes oportunos cuando fuera necesario. La FICSA también solicitó más información sobre el número de localidades en que el personal se vería afectado por el cambio de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad, cuantificando sus valores respectivos en cifras *per capita*.

185. El CCISUA recordó que la lista oficial de los lugares de destino en que se introduciría la prestación por peligrosidad no estaba disponible en el momento en que la Comisión, en su 73º período de sesiones, había adoptado la decisión de pasar de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad. El CCISUA cuestionó cómo se podía debatir y decidir un posible cambio a falta de esos datos básicos. En muchos de los lugares de destino en que se autorizaría el pago de la prestación por peligrosidad, el personal de contratación local estaba de hecho mucho más expuesto a riesgos que los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico. La noción de que el personal nacional vivía cerca de sus hogares y, por tanto, estaba menos expuesto que el personal de contratación internacional no era totalmente cierta, y el CCISUA destacó que en algunas circunstancias, el denominado personal “local” vivía de hecho a miles de kilómetros de sus hogares. Se señaló además que algunos miembros del personal de contratación local tenían miedo de manifestar públicamente que trabajaban para las Naciones Unidas, pues temían por su propia seguridad y la de sus familiares. El CCISUA expresó su acuerdo con la FICSA en que la mejor opción era vincular el ajuste de la prestación por peligrosidad al sueldo, junto con la propuesta de la Red de Recursos Humanos de pasar del 25% al 30% del punto medio.

186. La UNISERV se mostró de acuerdo con la FICSA y el CCISUA y señaló que la atención se había centrado en prestar asistencia adicional al personal de contratación internacional para reducir los riesgos de seguridad, contratando los servicios de guardias de seguridad para vigilar sus hogares e instalando barras en las ventanas, mientras que el personal de contratación local tenía que costear de su propio bolsillo todas las medidas de seguridad. La equidad era un factor crucial a la hora de determinar la cuantía aplicable a ambos cuadros de personal.

187. La Comisión reconoció que la situación del personal de contratación local era en muchos casos extremadamente difícil, ya que dichos funcionarios se encontraban a menudo en primera línea y estaban muy expuestos a riesgos de seguridad. Además, en algunos casos el personal de contratación local permanecía en el lugar de destino cuando había sido evacuado el personal de contratación internacional y llevaba adelante la labor de ejecución de los programas de las organizaciones de las Naciones Unidas. Por lo tanto, cualquier propuesta debía ser equilibrada y equitativa, teniendo presente que la cuantía de la prestación por peligrosidad se

había reservado para los lugares de destino con mayor índice de riesgo en materia de seguridad.

188. Al examinar las cuatro opciones propuestas, la Comisión había acordado que el uso de una cuantía global no sería conforme con el concepto de equidad, puesto que cualquier cuantía fija generaría desigualdad dadas las diferentes escalas de sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales en todos los lugares de destino. Por tanto, esa opción no había recibido apoyo y no había vuelto a plantearse. Las tres opciones restantes tampoco se consideraban adecuadas de la manera en que se habían presentado, aunque en algunos aspectos podían ser aceptables. Se señaló que, puesto que la prestación estaba vinculada actualmente al punto medio de la escala de sueldos locales del Cuadro de Servicios Generales, el personal clasificado en el extremo inferior de la escala recibía un porcentaje de la prestación por peligrosidad proporcionalmente mayor en comparación con sus sueldos que el personal clasificado en el extremo superior de la escala. Se señaló que los funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico estaban agrupados en el Cuadro de Servicios Generales, con lo cual la prestación por peligrosidad, como porcentaje del sueldo correspondiente a ese cuadro de personal, era considerablemente inferior.

189. Considerando la mayor cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional en comparación con la prestación por condiciones de vida peligrosas que se discontinuaría a partir del 31 de marzo de 2012, se consideró que el examen en curso brindaba una oportunidad para desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos. También era un momento oportuno para estudiar la posibilidad de aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local.

190. La Comisión observó que, sobre la base de los datos más recientes relativos al despliegue del personal, las consecuencias financieras no serían considerables cuando se tenían en cuenta los siguientes factores: a) la reducción del número de lugares de destino que recibirían la prestación por peligrosidad en comparación con la prestación por condiciones de vida peligrosas; b) el aumento de la cuantía del 25% al 30% del punto medio de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales, junto con la desvinculación de la cuantía de la escala de sueldos.

191. Tras ser examinada la evaluación de la prestación por condiciones de vida peligrosas, que estaba a punto de ser reemplazada por la prestación por peligrosidad, se mostró apoyo general a la propuesta de desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal de contratación local y de aumentar la cuantía actual del 25% al 30% del punto medio de la escala de sueldos, examinando cada tres años las tasas fijas al mismo tiempo que se examinaban las tasas correspondientes al personal de contratación internacional.

Fecha de introducción de la prestación por peligrosidad

192. De conformidad con la petición formulada por la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal, la Comisión también examinó la fecha de introducción de la prestación por peligrosidad. En su 73º período de sesiones, la Comisión había decidido discontinuar la prestación por condiciones de vida peligrosas e introducir la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de enero de 2012. Posteriormente, la Comisión decidió prorrogar la prestación por

condiciones de vida peligrosas hasta el 29 de febrero de 2012 y aplicar la prestación por peligrosidad a partir del 1 de marzo de 2012, a fin de que el Departamento de Seguridad pudiera concluir su examen de los lugares de destino que reunían los nuevos criterios para el pago de la prestación por peligrosidad. Como la Comisión no había recibido la lista de los lugares en que se recomendaba la prestación por peligrosidad hasta unos pocos días antes del debate que había de celebrar al respecto en su período de sesiones, las organizaciones no habían sido informadas de manera oportuna de los lugares debido a que se pasaría de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad y, por consiguiente, pidieron más tiempo para informar al personal. Por lo tanto, la Comisión acordó que la nueva prestación comenzaría a aplicarse a partir del 1 de abril de 2012.

Decisiones de la Comisión

193. La Comisión decidió:

a) Prorrogar la prestación por condiciones de vida peligrosas hasta el 31 de marzo de 2012 e introducir la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1 de abril de 2012, tanto para el personal de contratación internacional como para el personal de contratación local;

b) Aumentar la cuantía de la prestación por peligrosidad, con efecto a partir del 1 de enero de 2013, al 30% del punto medio neto de las escalas de sueldos de 2012 del Cuadro de Servicios Generales de los lugares de destino en que se autorizase el pago de la prestación, y desvincular posteriormente la prestación por peligrosidad, con efecto a partir del 1 de enero de 2013, de las escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales;

c) Examinar la cuantía de la prestación por peligrosidad correspondiente al personal de contratación local al mismo tiempo que se examinaba la cuantía de la prestación correspondiente al personal de contratación internacional;

d) Solicitar a su secretaría que le presentara opciones en relación con la metodología de ajuste de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal.

2. Estimación de las consecuencias financieras anuales que entrañaría para las organizaciones del régimen común sustituir la prestación por condiciones de vida peligrosas por la prestación por peligrosidad

194. La Asamblea General, en el párrafo 7 de su resolución 66/235 B, solicitó a la Comisión que en el informe correspondiente a 2012 proporcionara información actualizada con estimaciones de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema que entrañaría sustituir la prestación por condiciones de vida peligrosas por la prestación por peligrosidad.

195. La Comisión solicitó que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas le facilitaran información sobre:

a) El total de los gastos correspondientes al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas en 2011;

b) El número y el cuadro de funcionarios que habían recibido la prestación por condiciones de vida peligrosas y el total de los pagos efectuados en concepto de

dicha prestación durante el mes de marzo de 2012 (es decir, el último mes de vigencia de la prestación);

c) El número y el cuadro de funcionarios que habían recibido la prestación por peligrosidad y el total de los pagos efectuados en concepto de dicha prestación durante el mes de abril de 2012 (cuando se introdujo la prestación).

196. Las Naciones Unidas, el PNUD, la OACI, el ACNUR, el UNICEF, la ONUDI, la UNOPS, el PMA y la OMS proporcionaron los datos solicitados. Otras organizaciones no pudieron proporcionar datos debido a la dificultad para extraer datos de los informes financieros de los lugares de destino con nómina de sueldos descentralizada, especialmente en lo que respecta a las sumas efectivas pagadas al personal de contratación local correspondientes a la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación por peligrosidad.

197. El total de gastos correspondiente al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas en 2011 fue de 111.295.523 dólares, según los datos comunicados por las organizaciones que respondieron. Puesto que los lugares con derecho al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas se examinaban cada tres meses, cabe señalar que el número de lugares con derecho al pago de la prestación varió durante el año.

198. En el cuadro 1 se indican los gastos declarados correspondientes al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación por peligrosidad durante los meses de marzo de 2012 y abril de 2012, respectivamente.

Cuadro 1

Gastos correspondientes al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas (marzo de 2012) y la prestación por peligrosidad (abril de 2012)

(En dólares de los Estados Unidos)

| | <i>Personal de contratación internacional</i> | | <i>Personal de contratación local</i> | | <i>Total de funcionarios</i> | <i>Suma total pagada</i> |
|---|---|--------------------|---------------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------------|
| | <i>Número de funcionarios</i> | <i>Suma pagada</i> | <i>Número de funcionarios</i> | <i>Suma pagada</i> | | |
| Prestación por condiciones de vida peligrosas (marzo de 2012) (a) | 3 926 | 4 109 959 | 12 063 | 4 136 300 | 15 989 | 8 246 259 |
| Prestación por peligrosidad (abril de 2012) (b) | 3 297 | 3 930 399 | 10 661 | 4 112 293 | 13 958 | 8 042 692 |
| Diferencia (a) – (b) | 629 | 179 560 | 1 402 | 24 007 | 2 031 | 203 567 |
| Diferencia (porcentaje) | 16,0 | 4,4 | 11,6 | 0,6 | 12,7 | 2,5 |

199. El total de gastos correspondiente al pago de la prestación por peligrosidad en abril de 2012 para ambos cuadros de personal fue inferior en 203.567 dólares (un 2,5%) a la suma total gastada en pagos de la prestación por condiciones de vida peligrosas en marzo de 2012.

200. Los lugares de destino con derecho a la prestación por peligrosidad se examinan cada tres meses y, por consiguiente, están sujetos a cambios. Cabe señalar que cuando la prestación por peligrosidad entró en vigor el 1 de abril de 2012, había lugares de destino con derecho a la prestación en 12 países, cifra inferior a los 18 países con lugares de destino que anteriormente tenían derecho a la prestación por condiciones de vida peligrosas. También se observó una disminución del número de funcionarios que reunían los requisitos para la prestación por peligrosidad en ambos cuadros de personal. El número de funcionarios que recibieron la prestación por peligrosidad en abril de 2012 fue inferior en 2.031 (un 12,7%) al número de funcionarios que recibieron la prestación por condiciones de vida peligrosas en marzo de 2012.

201. Cabe recordar que la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas aplicable al personal de contratación internacional era de 1.365 dólares y que la cuantía actual de la prestación por peligrosidad es de 1.600 dólares. El total de gastos correspondiente al pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional en marzo de 2012 fue inferior en 179.560 dólares (un 4,4%) al total de gastos correspondiente a la prestación por peligrosidad en abril de 2012. También se observa que la suma media efectiva pagada en relación con la prestación por condiciones de vida peligrosas fue de 1.047 dólares por funcionario, mientras que en el caso de la prestación por peligrosidad, la suma media pagada fue de 1.192 dólares por funcionario. La prestación por peligrosidad se paga 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. Esos promedios indican que en general los funcionarios no recibieron la prestación para el mes completo, lo cual puede deberse, por ejemplo, a nuevas asignaciones y salidas del personal durante el mes o a periodos de ausencia por vacaciones anuales.

202. Para los funcionarios de contratación local, la prestación por peligrosidad se calcula en el 25% del punto medio neto de la escala de sueldos locales del personal del Cuadro de Servicios Generales. Con efecto a partir del 1 de enero de 2013, la Comisión decidió elevar la tasa actual del 25% al 30% de las escalas de sueldos de 2012 del personal del Cuadro de Servicios Generales y posteriormente desvincular la prestación por peligrosidad de las escalas de sueldos aplicables al Cuadro de Servicios Generales. Aunque el número de funcionarios con derecho a la prestación disminuyó cuando comenzó a aplicarse la prestación por peligrosidad en lugar de la prestación por condiciones de vida peligrosas, el total de pagos de la prestación por peligrosidad en abril de 2012 fue de solo unos 24.000 dólares (un 0,6%) inferior al total de pagos de la prestación por condiciones de vida peligrosas en marzo de 2012. También se observa que la suma media pagada en concepto de prestación por condiciones de vida peligrosas fue de 343 dólares por funcionario, mientras que en el caso de la prestación por peligrosidad la suma media pagada fue de 386 dólares por funcionario. Esto podría explicarse por los aumentos en las escalas de sueldos locales y por el hecho de que los funcionarios de contratación local con derecho al pago de la prestación por peligrosidad la reciben como prestación mensual, mientras que la prestación por condiciones de vida peligrosas solo se paga cuando el funcionario se presenta a trabajar.

203. Debido a la diferencia inherente en los criterios, se reduce el número de lugares de destino con derecho a la prestación por peligrosidad, en comparación con la prestación por condiciones de vida peligrosas. Puesto que es difícil predecir los

lugares en que puede ser aplicable la prestación por peligrosidad en el futuro, las necesidades totales para el pago de la prestación por peligrosidad solo pueden estimarse sobre la base de la experiencia anterior. El tamaño de un lugar de destino en cuanto al número de funcionarios que trabajan allí también tiene una repercusión considerable en los costos, al igual que el período en que se tiene derecho al pago de la prestación. Sobre la base de los pagos efectuados en 2011 respecto de la prestación por condiciones de vida peligrosas y de las sumas pagadas durante los meses de marzo y abril de 2012 correspondientes a la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación por peligrosidad, respectivamente, el paso de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad ha reportado algunas economías durante el período que se examina.

204. Sobre la base de los gastos efectivos correspondientes al pago de la prestación por peligrosidad en abril de 2012, que ascendieron a 8.042.692 dólares según los datos comunicados por las organizaciones, y del número de lugares de destino en que era aplicable la prestación por peligrosidad al 1 de abril de 2012 (unos 150 lugares de destino), y sobre la base de la tasa del 25% de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal de contratación local vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, se estima que las necesidades anuales correspondientes a la prestación por peligrosidad serían de unos 96,5 millones de dólares. Con el aumento de la tasa aplicable al personal de contratación local del 25% al 30% con efecto a partir del 1 de enero de 2013, que representa un aumento de 9,9 millones de dólares, y suponiendo que el número de funcionarios que reciben la prestación por peligrosidad siga siendo el mismo, las necesidades anuales para el pago de la prestación por peligrosidad se estiman en unos 106,4 millones de dólares. Cabe señalar que esa estimación es inferior a los 111,3 millones de dólares gastados por las mismas organizaciones para pagar la prestación por condiciones de vida peligrosas en 2011. En cuanto a las consecuencias financieras que entrañaría sustituir la prestación por condiciones de vida peligrosas por la prestación por peligrosidad, se generarían economías por valor de aproximadamente 4,9 millones de dólares debido a una reducción del número de lugares de destino con derecho a la prestación por peligrosidad en comparación con los lugares de destino que tenían derecho a la antigua prestación por condiciones de vida peligrosas. Por otra parte, es difícil estimar las economías, si se tiene en cuenta que algunas organizaciones que operan fundamentalmente sobre el terreno, como la FAO y el UNFPA, no pudieron proporcionar datos sobre los gastos y que no es posible predecir de antemano qué localidades tendrán derecho a la prestación por peligrosidad.

205. Extrapolando la diferencia de unos 200.000 dólares entre los gastos efectuados en relación con el pago de la prestación por peligrosidad en abril de 2012 y los gastos efectuados en relación con el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas en marzo de 2012, las economías previstas derivadas de sustituir una prestación por la otra serían de 2,4 millones de dólares anuales. Sin embargo, cabe señalar que los gastos relativos a la prestación por peligrosidad para los funcionarios de contratación local en abril de 2012 se basan en el 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales (que está en vigor hasta el 31 de diciembre de 2012), y en el hecho de que el número de lugares de destino con derecho a la prestación por peligrosidad puede cambiar cada tres meses.

B. Descanso y recuperación

1. Parte de los gastos de viaje correspondiente al alojamiento

206. En 2010, la Asamblea General, en su resolución 65/248, aprobó los principales elementos del marco de descanso y recuperación propuesto por la Comisión de Administración Pública Internacional. Además, la Asamblea decidió que la Comisión regulara el marco de descanso y recuperación, asegurando en la práctica que todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas adoptaran los elementos aprobados. Sin embargo, la Asamblea no aprobó la recomendación de la Comisión de que se pagaran al personal los gastos de alojamiento durante el viaje de descanso y recuperación, y pidió a la Comisión que le presentara, en su sexagésimo séptimo período de sesiones, recomendaciones sobre un sistema armonizado de dietas o sumas fijas.

207. Cuando se autorizaba el viaje con fines de descanso y recuperación a un lugar distinto del lugar de asignación administrativa, algunas organizaciones pagaban a los funcionarios en viaje de descanso y recuperación una suma fija de 750 dólares para sufragar los gastos de alojamiento y los pequeños gastos de salida y llegada; otras organizaciones pagaban dietas y, en algunos casos, no se pagaba prestación alguna en concepto de alojamiento. Para obtener la suma fija de 750 dólares que pagaban algunas organizaciones, se había calculado el promedio de los componentes de alojamiento de las dietas aplicables a los lugares a la sazón designados como de descanso y recuperación y se había redondeado esa cifra a una suma fija de 750 dólares para incluir los pequeños gastos de salida y llegada.

208. En su resolución 65/248, la Asamblea General decidió “que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas sufragaran únicamente los gastos de viaje de los funcionarios con arreglo al marco de descanso y recuperación, hasta que la Asamblea tomara una nueva decisión a ese respecto en su sexagésimo séptimo período de sesiones”. Por consiguiente, a partir del 1 de julio de 2011, se discontinuarían todos los pagos relacionados con gastos de alojamiento, comidas o pequeños gastos de salida y llegada. Actualmente, ninguna de las organizaciones paga esas prestaciones.

Deliberaciones de la Comisión

209. La Red de Recursos Humanos dio las gracias a la secretaria de la CAPI por el documento y afirmó que la mayoría de sus miembros se mostraban satisfechos con la propuesta de conceder una suma fija para sufragar la parte de los gastos de viaje correspondiente al alojamiento. La Red destacó que el descanso y la recuperación eran esenciales para los funcionarios asignados a lugares de destino difíciles, y fundamentales para el bienestar del personal y para mantener una fuerza de trabajo productiva. La Red expresó su convicción de que en el documento podía haberse argumentado mejor la necesidad de la prestación y la propia Red habría proporcionado datos en apoyo de ese argumento. Por ejemplo, las organizaciones habían informado de que un menor número de funcionarios hacían uso de los viajes de descanso y recuperación, lo cual era un dato muy negativo. Por tanto, debían haberse examinado cuidadosamente las tasas de utilización para analizar los efectos del marco revisado. La Red también puso de relieve que las organizaciones habían armonizado las condiciones de servicio sobre el terreno y opinó que algunas observaciones contenidas en el informe se habían sacado de contexto. También

consideró que debían ser las respectivas oficinas de gestión de los recursos humanos las que facilitarían información relacionada con los recursos humanos y que la CAPI no debía utilizar información proporcionada directamente por el personal. La Red de Recursos Humanos valoraba la buena relación de trabajo que tenía con la Comisión y habría deseado que se le hubiera consultado sobre los datos en una etapa anterior. Todas las organizaciones se habían comprometido a armonizar las prestaciones pagadas en lugares de destino no aptos para familias, pero la armonización solo podría lograrse plenamente una vez transcurrido el período de transición de cinco años aprobado por la Asamblea General.

210. El representante de la FICSA señaló que dada la importancia fundamental de esa prestación para el bienestar del personal asignado a lugares de destino difíciles, la FICSA había expresado en ocasiones anteriores su preocupación por que se discontinuara el pago de dietas al personal en viaje de descanso y recuperación. La FICSA se mostró partidaria del pago de una suma fija adicional de 750 dólares para sufragar los gastos de alojamiento y también solicitó aclaraciones sobre las modalidades y la frecuencia de los ajustes a esa suma en el futuro.

211. El representante del CCISUA destacó la importancia del descanso y la recuperación como mecanismo para garantizar la salud, la seguridad y la productividad del personal, y, por ende, la ejecución efectiva de los programas de las Naciones Unidas en condiciones de trabajo difíciles y estresantes. También recordó la intervención del consejero del personal del ACNUR el año anterior en París, en la que había destacado esos principios. El CCISUA sugirió que se facilitara información sobre las tasas de utilización después del momento en que las organizaciones habían dejado de pagar dietas y ya no eran obligatorios los viajes de descanso y recuperación. Esa información sería particularmente importante para la Asamblea General. El CCISUA apoyaba firmemente el pago de una suma fija de 750 dólares para sufragar los gastos de alojamiento, suma que ayudaría a los funcionarios a cubrir sus gastos adicionales cuando se encontrasen fuera de sus lugares de destino y sería un elemento que los alentaría a hacer uso del receso necesario para refrescarse antes de volver a sus labores en los lugares de destino difíciles a los que habían sido asignados. Por último, el CCISUA preguntó cómo se considerarían futuros ajustes.

212. Los representantes de la UNISERV expresaron su conformidad y adhesión a la información facilitada por el CCISUA. Asimismo, apoyaron las recomendaciones contenidas en el documento para el pago de una suma fija de 750 dólares en relación con la parte del viaje de descanso y recuperación correspondiente al alojamiento. Sin embargo, también señalaron con gran preocupación lo dispuesto en la resolución 65/248, en la que se indicaba que el costo de todo subsidio para fines de alojamiento tendría que ser absorbido por los presupuestos del bienio en curso y que no debía repercutir en las necesidades operacionales, lo cual alentaría la reducción de puestos y de otras prestaciones del personal que parecía ser la norma en las organizaciones. La UNISERV solicitó a la Comisión que hiciera ver a la Asamblea General que si cambiaba las condiciones de servicio del personal, también debía aprobar los fondos adicionales necesarios para sufragar esos gastos en lugar de buscar financiación mediante la reducción de puestos de plantilla y/o prestaciones.

213. Algunos miembros de la Comisión que habían participado en una visita al Afganistán tras el período de sesiones de primavera habían observado que un buen

número de funcionarios llevaban cinco, seis o más años prestando servicios en los lugares de destino más difíciles.

214. Un miembro de la Comisión señaló que, durante la visita al Afganistán, la Comisión había tenido conocimiento de que los pagos de la suma fija en relación con el viaje de descanso y recuperación podían haberse ajustado al alza para que los beneficiarios gozaran de un margen para gastos durante el período de descanso y recuperación. Los representantes de la Organización se opusieron a la utilización de la información que no se hubiera facilitado por “canales apropiados”. El mismo miembro de la Comisión señaló que la CAPI había hecho esfuerzos considerables para visitar lugares de destino sobre el terreno a fin de conocer mejor las condiciones de servicio sobre el terreno. Esa información de primera mano había ayudado a comprender y hacerse cargo de las condiciones en que trabajaba el personal, en particular en lugares de destino difíciles. Además, había permitido al personal expresar sus inquietudes. Por lo tanto, era del todo apropiado utilizar la información obtenida durante las visitas sobre el terreno cuando la Comisión estaba examinando las condiciones de servicio y las prestaciones aplicables a esos lugares de destino.

215. La Comisión recordó las declaraciones formuladas por los funcionarios que habían participado en el grupo sobre movilidad organizado por la secretaria de la CAPI durante el período de sesiones. La mayoría de esos funcionarios, entre ellos algunos que habían hecho varios traslados geográficos y habían prestado servicios en lugares de destino difíciles, no parecían ser conscientes de todas las prestaciones que les correspondían. En sí mismas, esas prestaciones no parecían ser un incentivo a la movilidad. La única vez que los miembros del grupo habían mencionado los incentivos financieros fue cuando dijeron que a menudo tenían que pagar cuantiosas sumas de su propio bolsillo por adelantado para instalarse en un nuevo lugar de destino, ya que sus organizaciones hacían los pagos con retraso o los hacían mensualmente, de manera fraccionada y no global. También se recordó que en la encuesta del personal encargada por la CAPI, la remuneración había quedado en séptimo lugar entre las razones para trabajar para las Naciones Unidas.

216. La Comisión recordó que no había examinado todo el conjunto de prestaciones, incluidas la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, la prestación por peligrosidad y otras. Por tanto, no había una razón de peso para la introducción de una nueva prestación en este momento. Además, la Asamblea General había suspendido indirectamente el pago de la parte correspondiente al alojamiento, autorizando únicamente el pago de los gastos de viaje. También se recordó que la Comisión había decidido recientemente continuar el pago de la prestación por peligrosidad durante los viajes de descanso y recuperación, que ascendía a unos 350 dólares por viaje. Se señaló que solo el 20% aproximadamente de los lugares de descanso y recuperación recibían la prestación por peligrosidad.

217. También se pidieron aclaraciones sobre el ciclo de vacaciones en el país de origen cada 12 meses y su relación con el viaje de descanso y recuperación. La Comisión observó que el ciclo de vacaciones en el país de origen cada 12 meses se había introducido en 1980 en sustitución de las prácticas de descanso y recuperación establecidas en algunos lugares de destino difíciles.

218. Se ha reconocido ampliamente que las licencias de descanso y recuperación son esenciales para los funcionarios que trabajan en condiciones difíciles y estresantes. Sin embargo, algunas organizaciones señalaron que, si bien la licencia

de descanso y recuperación todavía era obligatoria, desde un punto de vista jurídico era difícil obligar a su disfrute sin pagar al personal la parte correspondiente al alojamiento. Los miembros de la Comisión recordaron que el personal de la Secretaría de las Naciones Unidas había hecho uso de los viajes de descanso y recuperación sin haber recibido jamás una prestación por alojamiento.

219. Los miembros de la Comisión expresaron preocupación por los supuestos sobre las consecuencias financieras. Habida cuenta de la información proporcionada por las organizaciones sobre la importante disminución de la tasa de utilización de los viajes de descanso y recuperación al comparar 2011 y 2010, los costos reales no podían determinarse y se necesitaba más investigación. La Comisión tomó nota de que el grupo sobre el terreno de la Red de Recursos Humanos estaba reuniendo datos sobre la aplicación de las decisiones de la CAPI para asegurar la armonización. A este respecto, también se examinarían las tasas de utilización de los viajes de descanso y recuperación y se solicitó a las organizaciones que proporcionaran esa información cuando estuviera disponible. La Comisión llegó a la conclusión de que no era posible en ese momento tomar una decisión sobre una suma fija para el componente del viaje de descanso y recuperación correspondiente al alojamiento.

Decisiones de la Comisión

220. La Comisión decidió:

- a) Aplazar el examen de una prestación por la parte del viaje de descanso y recuperación correspondiente al alojamiento;
- b) Solicitar a la Red de Recursos Humanos que facilitara a la secretaría de la CAPI información sobre el costo y las tasas de utilización del viaje de descanso y recuperación.

2. Criterios para la aplicación del ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación

221. En su resolución 66/235 B la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1 de julio de 2012, el marco revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y solicitó a la Comisión que le facilitase criterios detallados para autorizar la aplicación de un ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación.

222. El ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación no es parte del marco ordinario porque su aplicación está prevista para casos excepcionales. El Presidente de la CAPI puede aprobar un ciclo de cuatro semanas ejerciendo la autoridad delegada en él por la Comisión y por recomendación de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación (véase A/66/30/Add.1).

Deliberaciones de la Comisión

223. El representante del PNUD, en nombre del grupo sobre el terreno de la Red de Recursos Humanos, explicó el proceso que habían seguido las organizaciones en años anteriores para tomar decisiones sobre el ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación. Aunque no habían formulado criterios precisos, las organizaciones habían tenido en cuenta las recomendaciones de los equipos de las Naciones Unidas

en los países y habían consultado al Departamento de Seguridad. El representante dijo que si entre los criterios para la aplicación de un ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación se incluían todos los lugares de destino en los que no hubiera estructura de apoyo, el número de casos sería muy elevado. El representante aseguró también a la Comisión que el grupo sobre el terreno de la Red de Recursos Humanos seguía la situación muy de cerca. Por último, preguntó cómo se gestionarían las situaciones de desastres naturales. La Comisión opinó que esas situaciones se debían analizar caso por caso a medida que se fuesen presentando.

224. El representante del ACNUR sugirió que, en lugar de intentar definir los criterios con tanta precisión, se debía conceder más importancia a la opinión del Presidente.

225. En una declaración conjunta, el CCISUA, la FICSA y la UNISERV pusieron de relieve la importancia del descanso y la recuperación como mecanismo para garantizar la salud, la seguridad y la productividad del personal y, por consiguiente, la ejecución efectiva de los programas de las Naciones Unidas en condiciones de trabajo difíciles y estresantes. También recordaron que el Consejero del Personal del ACNUR había destacado esos principios en su exposición durante el 73º período de sesiones de la CAPI, celebrado en París. Asimismo, señalaron que el ciclo de cuatro semanas acordado se había modificado sin consultar con las federaciones de funcionarios. La modificación de los ciclos, tras una decisión de la Asamblea General, había dado lugar a una gran confusión y consternación entre el personal, en especial teniendo en cuenta las reducciones introducidas en otros programas de apoyo. Además, en el nuevo marco, las federaciones de funcionarios no formaban parte del mecanismo que recomendaría lugares de destino para la aplicación de un ciclo de cuatro semanas, a pesar de que participaban en otros mecanismos para determinar la clasificación de lugares de destino como lugares con condiciones de vida difíciles o no aptos para familias. En su opinión, eso era un error y debía corregirse.

226. Algunos miembros de la Comisión opinaron que los criterios debían tener cierta especificidad, incluso por medio de ejemplos. Un miembro sugirió que se añadiera como ejemplo el caso en que los funcionarios eran escoltados al trasladarse entre su alojamiento y su lugar de trabajo; mientras trabajaban, los funcionarios estaban aislados del mundo exterior porque no había ventanas y luego estaban confinados en sus viviendas cuando salían de sus oficinas. Un miembro de la Comisión propuso que se añadiera el concepto de “factor de transferencia” y recordó las observaciones formuladas por el representante del grupo de consejeros del personal en el 73º período de sesiones de la Comisión celebrado en 2011. El consejero había dicho que los funcionarios sometidos a situaciones extremadamente estresantes, entre otras cosas porque trabajaban a diario con víctimas de la violencia y condiciones trágicas, a veces sufrían de “transferencia”, es decir, los funcionarios podían asumir la difícil situación de las víctimas como si ellos mismos lo fueran. Según el consejero, los estudios realizados ponían de manifiesto la importancia de disfrutar oportunamente de períodos de descanso para mitigar el estrés y acelerar la recuperación.

227. En cuanto a los criterios aplicados a los desastres naturales, se mencionó que esas situaciones podían afectar o no al personal del sistema de las Naciones Unidas y que la gravedad de cada caso se determinaba en función de las infraestructuras existentes en el lugar en cuestión o del tipo de alojamiento que las Naciones Unidas

podían proporcionar al personal. Además, normalmente un desastre natural no se prolongaba durante mucho tiempo; en la mayoría de los casos la situación mejoraba rápidamente y no era necesario adoptar medidas de descanso y recuperación para el personal. Un miembro de la Comisión dijo que se podía facilitar una lista exhaustiva de elementos, pero que siempre seguiría habiendo situaciones que no se ajustaban a los criterios, porque dichas situaciones eran impredecibles.

228. Los miembros de la Comisión convinieron en que era necesario subrayar la autoridad del Presidente en este proceso, si bien dejando espacio para cierta flexibilidad. Se entendía que el ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación era una excepción y que cada caso se debía analizar por separado. Había que tener en cuenta las condiciones de vida; si los funcionarios estaban sometidos a situaciones extremas de confinamiento, sin luz natural y sin oportunidad de salir del complejo, podían necesitar períodos de descanso más frecuentes, pero breves.

229. Al examinar las recomendaciones formuladas por la Red de Recursos Humanos respecto de la aplicación del ciclo de cuatro semanas, el Presidente se basaría en las recomendaciones del Departamento de Seguridad y de las personas con conocimiento directo de las condiciones sobre el terreno. Además, el Departamento de Seguridad tenía sus propios consejeros que visitaban esos lugares o estaban destinados en ellos, y su aportación también ayudaría al Presidente a la hora de tomar una decisión.

230. La Comisión consideró que el Presidente debía tener la facultad de revocar el ciclo de cuatro semanas y que se debía incluir un plazo para ello a fin de dar garantías a la Asamblea General de que existía un proceso de examen para la cancelación del ciclo de cuatro semanas. En cuanto a la periodicidad de los exámenes, la secretaría confirmó que estos se hacían dos veces al año, al mismo tiempo que el examen de las condiciones de vida difíciles en los lugares de destino. En opinión de la Comisión, los lugares considerados “excepcionales” que estaban en el ciclo de cuatro semanas debían examinarse con mayor frecuencia y, por consiguiente, la Comisión decidió que el examen se hiciera cada tres meses.

Decisiones de la Comisión

231. La Comisión decidió lo siguiente:

a) El Presidente, ejerciendo la autoridad delegada en él por la Comisión y sobre la base de la recomendación formulada por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, podrá aprobar la aplicación de un ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación en casos muy excepcionales, siempre que se den las condiciones para ello. A este respecto, el Presidente adoptará su decisión de aprobar y cancelar el ciclo de cuatro semanas teniendo en cuenta las opiniones del Departamento de Seguridad y de otras fuentes que tengan conocimiento directo de las condiciones imperantes en los lugares afectados;

b) La aplicación de un ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación se examinará caso por caso, y se concederá cuando se considere que la dificultad de las condiciones supera lo establecido para el ciclo de seis semanas. Los lugares en que se apruebe el ciclo de cuatro semanas volverán a examinarse cada tres meses. Se otorgará un período de transición apropiado cuando se decida que el ciclo de cuatro semanas ya no es necesario.

C. Examen del subsidio de evacuación por razones de seguridad y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad

232. El subsidio de evacuación por razones de seguridad fue introducido gradualmente por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en apoyo de los miembros del personal de contratación internacional durante evacuaciones autorizadas de los lugares de destino. Desde 1994, las organizaciones han examinado continuamente el subsidio, con el objetivo de adoptar un enfoque racionalizado y simplificado de los subsidios de evacuación por razones de seguridad. Para lograr ese objetivo, se introdujo una cuantía global única, que sustituía las diferenciaciones y las sumas vinculadas a una dieta en un lugar de cobijo, país de origen o tercer país, dependiendo del lugar de evacuación.

233. La cuantía global sustituyó a un complejo programa de subsidios de evacuación y estableció un enfoque uniforme para todas las organizaciones del régimen común. La cuantía diaria actual establecida por la Junta de los jefes ejecutivos y la Red de Recursos Humanos es de 200 dólares para el funcionario y de 100 dólares (50%) para los familiares a cargo con derecho al subsidio durante un período de hasta 30 días, tras el cual el subsidio se reduciría en un 25%, a 150 y 75 dólares, respectivamente, por un período máximo de seis meses. Además, se aplicaría una prestación para transporte de efectos personales consistente en un único pago de una suma fija de 500 dólares.

234. Como norma general, no se autorizaba el pago del subsidio de evacuación por un período que excediera de seis meses. En los casos en que se autorizaba el regreso del funcionario a un lugar de destino declarado “no apto para familias”, se pagaba una cantidad reducida del subsidio, el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación, respecto de los familiares que reunieran las condiciones exigidas. El monto de dicho subsidio se determinaba aplicando el porcentaje del monto umbral de alquiler al nivel de sueldos (sueldo neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría P-4, escalón VI, sin familiares a cargo.

235. Cuando el Secretario General Adjunto de Seguridad declara oficialmente una situación de evacuación del lugar de destino, se procede a la evacuación de los funcionarios de contratación internacional y de sus familiares que reúnan las condiciones exigidas a un lugar autorizado. Al producirse la evacuación autorizada desde un lugar de destino se activa el pago del subsidio de evacuación por razones de seguridad.

236. La Comisión examinó el subsidio de evacuación por razones de seguridad por primera vez en su 74° período de sesiones, celebrado en 2012. De conformidad con el artículo 11 del estatuto de la CAPI, la Comisión establece las tasas de las prestaciones y los beneficios. Por tanto, se había presentado a la Comisión el historial de las medidas relativas al subsidio de evacuación por razones de seguridad aplicadas por las organizaciones, con miras a su formalización bajo los auspicios de la Comisión. Los miembros de la Comisión, aunque observaron que las organizaciones habían venido aplicando el subsidio de evacuación por razones de seguridad durante varios años de forma armonizada, expresaron su preocupación por el costo y preguntaron si no sería mejor el uso de una cuantía global que la aplicación de una dieta.

237. La Comisión pidió más información sobre las evacuaciones, concretamente el número de funcionarios y familiares que reunían las condiciones exigidas evacuados durante 2010 y 2011, la duración y el lugar de las evacuaciones y los costos conexos, y decidió aplazar hasta su 75º período de sesiones el examen del subsidio de evacuación por razones de seguridad y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, a fin de reanudar el debate con más información, incluidas las consecuencias financieras.

238. La secretaría preparó un informe actualizado, como había solicitado la Comisión. En algunos casos, se había producido una evacuación completa de los funcionarios y sus familiares a cargo, mientras que en otros casos solo se había producido la evacuación de los familiares. La duración de las evacuaciones variaba. Según la información recibida, el total pagado por subsidios en casos de evacuación por razones de seguridad en 2010 y 2011 fue de 5.544.960 dólares respecto de 650 funcionarios y 216 familiares a cargo. Los gastos de 2010, que ascendieron a 3.593.329 dólares, fueron muy superiores a los de 2011, cifrados en 1.951.631 dólares. La diferencia se debe al gran número de funcionarios evacuados de Côte d'Ivoire y Haití en 2010, mientras que las siete evacuaciones de 2011 afectaron a un número de personas mucho menor. El costo medio por persona (unos 6.400 dólares) fue el mismo en ambos años.

239. La secretaría propuso como definición que el propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad era ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo que eran evacuados de sus lugares de destino oficiales. La secretaría consideró que una exposición clara de la finalidad del subsidio de evacuación por razones de seguridad facilitaría el proceso de examen y adopción de decisiones en la Comisión.

240. Se sometieron a examen la evolución del subsidio de evacuación por razones de seguridad y la metodología utilizada por las organizaciones para calcular la cuantía global. Tras el examen, la secretaría opinó que la metodología actual y la cuantía de 200 dólares podían considerarse una opción viable. Además, la secretaría analizó la evolución de las dietas en los mismos lugares de muestreo en el período comprendido entre marzo de 2009 y abril de 2012, obteniendo un promedio de 250 dólares. Esta suma se presentó como una de las opciones para su examen por la Comisión. Otras opciones eran el pago de la dieta aplicable en el lugar de evacuación, el pago de la parte de la dieta correspondiente al alojamiento o el pago de la dieta aplicable "después de 60 días".

241. Como se indicó anteriormente, el subsidio de evacuación por razones de seguridad es pagadero por un plazo máximo de seis meses. Si la evacuación continúa después de ese período, el subsidio para los familiares a cargo deja de pagarse a partir del comienzo del séptimo mes. Al cabo de seis meses, o bien el Departamento de Seguridad levanta la situación de evacuación si la situación se normaliza, o el Presidente de la Comisión puede designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias a fin de activar el pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles al personal que presta servicios en lugares de destino no aptos para familias o del subsidio para gastos de subsistencia (en el marco de las operaciones especiales durante el período de transición). Las determinaciones relativas a la designación de lugares de destino como lugares de destino no aptos para familias por lo común se hacen con antelación al plazo de seis meses previsto como duración máxima del pago del subsidio de evacuación por

motivos de seguridad. No se prevé que el subsidio mensual ampliado se aplique con frecuencia; más bien, el Presidente de la Comisión tomará las decisiones oportunas con respecto a la designación de determinados lugares de destino como lugares de destino no aptos para familias, designación que activa el pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugar del subsidio de evacuación por razones de seguridad. Cabe señalar que, según informan las organizaciones, la tasa de utilización del subsidio mensual ampliado en 2010 y 2011 fue insignificante.

242. Considerando que bien podría haber casos en los cuales la designación de un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias acaso no se pudiera hacer al cabo del período de evacuación de seis meses o antes de llegar a su fin, debía mantenerse el mecanismo para el pago de un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad. Se propusieron tres opciones para su examen por la Comisión, a saber, mantener la actual metodología del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación, establecer una cuantía global para dicho subsidio o para pagar como subsidio mensual ampliado la cuantía establecida para la prestación adicional por condiciones de vida difíciles.

Deliberaciones de la Comisión

243. La Red de Recursos Humanos subrayó que era importante tener en cuenta las razones de esas prestaciones; ambas eran de índole temporal. Tanto las administraciones como el personal habían expresado su satisfacción general con el sistema actual, que funcionaba bien y se adecuaba a las necesidades de las organizaciones. La Red apoyó la definición y el propósito del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, como se proponía en el documento, así como la recomendación de una cuantía fija global. La Red indicó que prefería la opción 1, que elevaba la cuantía del subsidio de evacuación por razones de seguridad de 200 a 250 dólares. También expresó su apoyo a la opción 1 para el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, en la que se mantenía la metodología actual para calcular el subsidio.

244. La Red declaró además que era imposible prever la naturaleza de las situaciones que justificaban el pago de un subsidio de evacuación por motivos de seguridad, como se deducía de los datos sobre evacuaciones proporcionados en el documento, y por ello advirtió que no convenía detallar las prestaciones con excesiva especificidad. El número de evacuaciones en los dos últimos años no guardaba mucha relación con el costo, el número de funcionarios o la duración de las evacuaciones. Las evacuaciones podían ocurrir de la manera más impredecible y las organizaciones tenían que seguir siendo conscientes de los enormes retos que tales situaciones suponían para los funcionarios y sus familias; de ahí la necesidad de ser flexibles. La Red afirmó además que era necesario que el subsidio de evacuación por motivos de seguridad fuera sencillo desde el punto de vista administrativo y, por tanto, favorecía una cuantía fija. La Red no estaba a favor de limitar la prestación a la parte de la dieta correspondiente al alojamiento, ni de vincularla a lugares concretos, ya que eso sería engorroso desde el punto de vista administrativo. Lo único que se necesitaba era actualizar las cifras para que reflejaran mejor el costo de la vida en ese momento sobre la base de las dietas. La Red concluyó recordando que el subsidio de evacuación por motivos de seguridad se reducía en un 25% después de los primeros 30 días y que las organizaciones siempre procuraban que en esos casos las familias pudieran regresar a sus hogares o a los lugares de destino en cuanto la situación lo permitiera.

245. Los representantes de la FICSA, el CCISUA y la UNISERV, en una declaración conjunta, aprovecharon la oportunidad para subrayar que eran cada vez más los casos en que los Estados Miembros pedían a su personal que trabajara en lugares de destino más difíciles y peligrosos. El subsidio de evacuación por razones de seguridad era esencial para asegurar que el personal trabajara de manera segura. Las federaciones del personal señalaron que la evacuación no era una opción del funcionario, sino que se basaba en si era posible o no seguir trabajando. La evacuación era un hecho estresante que entrañaba dejar atrás todas las pertenencias para evitar poner en peligro la propia vida o la de los familiares. Normalmente, se buscaba alojamiento temporal para los funcionarios y sus familiares evacuados donde fuera posible dentro del lugar de cobijo. Por supuesto, los evacuados no iban a pagar el alojamiento en hoteles en el lugar de refugio. Por consiguiente, con respecto a la definición y al propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad, el CCISUA, la FICSA y la UNISERV expresaron su apoyo a la definición propuesta. Con respecto a la opción presentada para el subsidio de evacuación por razones de seguridad, las federaciones de funcionarios reiteraron su solicitud de que se pagara la cuantía total de la dieta, reducida después de 60 días de conformidad con los cálculos estándar descritos en la opción 2. Afirmaron que esta modalidad sería la más fácil de gestionar, ya que en el sistema normal de viajes se podían tramitar fácilmente situaciones de evacuación y los pagos serían transparentes y no susceptibles de interpretación.

246. El CCISUA, la FICSA y la UNISERV propusieron además que se contemplase la posibilidad de evacuaciones parciales para casos en que un lugar de destino pudiera considerarse no apto para familias respecto de una nacionalidad determinada. En todos los casos en que el personal prefería no ser evacuado, era necesario sufragar sus gastos de sustento razonables. Con respecto al subsidio mensual ampliado, las federaciones del personal expresaron su apoyo a la opción 1, en la que se mantenía la metodología actual para calcular el subsidio. El hecho mismo de que la metodología actual hiciera posible el pago de sumas diferentes para situaciones particulares confirmaba la necesidad de garantizar un enfoque diferenciado para dar cabida a la amplia variedad de situaciones (costos y paridad del poder adquisitivo). Las familias que recibieran el subsidio mensual ampliado no sabrían cuándo cambiaría la situación y, por consiguiente, no podrían tomar decisiones para buscar alojamiento fijo o hacer otros arreglos con consecuencias a largo plazo.

247. La Comisión comenzó sus deliberaciones recabando información sobre las situaciones de evacuación y las circunstancias conexas. Las organizaciones aclararon que a menudo se producían evacuaciones debido a cambios repentinos en las condiciones de vida y de trabajo en un determinado lugar, por lo cual en muchos casos los funcionarios tenían que salir dejando atrás sus pertenencias. Las organizaciones habían adoptado las disposiciones oportunas mediante pólizas de seguro de efectos personales, juntas de reclamaciones y otros arreglos de apoyo al personal, examinando cada caso por separado. También se señaló que cuando los funcionarios eran evacuados de un lugar de destino, seguían recibiendo el sueldo y las prestaciones aplicables a su lugar de destino. En el caso de una evacuación al lugar de asignación administrativa del funcionario⁴ (respecto de las organizaciones

⁴ Con arreglo al régimen de operaciones especiales aplicado por algunas organizaciones, los funcionarios que deben trabajar en destinos no aptos para familias son asignados a un lugar cercano más seguro que tenga la infraestructura necesaria en cuanto a servicios médicos y de

que aun aplicaban el régimen de operaciones especiales durante el período de transición), donde se instalaban el funcionario y su familia, no se pagaba el subsidio de evacuación por razones de seguridad, ya que dicho subsidio tenía por objeto sufragar los gastos del funcionario mientras se encontraba desplazado.

248. Además, se explicó que las organizaciones trataban de aprovechar al máximo la utilización de los funcionarios y a menudo los trasladaba a países próximos al lugar de destino, donde seguían trabajando. Las organizaciones señalaron además que sería incorrecto suponer que una evacuación siempre duraba seis meses. Seis meses era el período máximo previsto, pero la mayoría de las evacuaciones terminaban mucho antes.

249. La Comisión formuló preguntas sobre las condiciones exigidas, la base para el pago de gastos de viaje, la selección de los lugares adonde eran evacuados los funcionarios y lo que ocurría cuando había una evacuación. El representante de la UNISERV señaló que la práctica actual era que los funcionarios evacuados trabajaran en la misión o en el lugar de destino al que hubieran sido evacuados. Para los cónyuges y los hijos era una situación muy difícil, especialmente si se pedía a los funcionarios que regresaran a la misión sin que los hijos pudieran acompañarlos. El representante de la UNISERV recaló que los funcionarios no deseaban ni esperaban impacientes una evacuación, especialmente cuando a ellos se les permitía permanecer en el lugar de destino o regresar al mismo, pero no a sus familiares.

250. La Red de Recursos Humanos afirmó que había suficiente claridad entre el Departamento de Seguridad y las organizaciones sobre el terreno con respecto al subsidio de evacuación por razones de seguridad, descrito en el Manual de Política de Seguridad del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas. Bajo la dirección y orientación del Departamento de Seguridad, todas las organizaciones utilizaban el mismo enfoque cuando se trataba de hacer frente a evacuaciones por motivos de seguridad. Con respecto a las prestaciones de viaje, el costo de los viajes se basaba en el destino autorizado por el Departamento. En la medida de lo posible, el funcionario podía optar por viajar al destino autorizado, al país designado como país de origen a los efectos de sus vacaciones en dicho país, o al país de su elección. En el caso de estas dos últimas opciones, los gastos de viaje se podían reembolsar hasta una cantidad que no excediera al costo del viaje al destino autorizado o que pudiera pagarse con cargo al viaje de vacaciones en el país de origen. La Red de Recursos Humanos afirmó que regular los viajes no sería tan sencillo, porque las condiciones y las prestaciones de viaje dependían de la situación particular de cada funcionario. Sería difícil predecir qué circunstancias serían aplicables a cada evacuación, ya que en algunas situaciones tal vez fuera necesario viajar en aeronaves comerciales, mientras que en otras las organizaciones tendrían que fletar un avión. En todos los casos, la consideración prioritaria era trasladar a las personas a un lugar de cobijo.

251. La Comisión observó además que los gastos efectuados eran diferentes cuando las familias quedaban separadas en el momento de la evacuación. Se señaló que el subsidio de evacuación por razones de seguridad se pagaba a una tasa del 100% para

educación y buenos medios de comunicación, donde el funcionario puede establecer una base de residencia, al que se denomina lugar de asignación administrativa. Este método se seguirá aplicando durante el período de transición de cinco años, según se indica en el anexo XIII del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2010 (A/65/30).

el funcionario y del 50% para cada familiar a cargo con derecho al mismo. Si el funcionario no era evacuado, se aplicaría la tasa del 100% al primer familiar a cargo con derecho al subsidio.

252. Toda vez que la Comisión regularía de ahora en adelante el subsidio de evacuación por razones de seguridad, esta solicitó que los criterios y una sinopsis del subsidio, la definición, las condiciones exigidas (respecto del funcionario y sus familiares a cargo), la base para el pago de gastos de viaje, etc. se formalizaran en un documento de la CAPI para que la Comisión pudiera establecer la cuantía del subsidio y las prestaciones de viaje conexas. La Comisión se mostró de acuerdo con la definición propuesta por la secretaria, determinó que describía apropiadamente el propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad y pidió a su secretaria que preparara un documento en el que se especificaran las disposiciones del subsidio y su alcance, ámbito de aplicación, condiciones exigidas, etc.

253. Tras examinar los elementos antes mencionados que afectaban a los funcionarios y sus familiares, la Comisión examinó diferentes opciones para establecer la cuantía del subsidio de evacuación por razones de seguridad, teniendo en cuenta las consecuencias financieras. Algunos miembros de la Comisión indicaron que la aplicación de un promedio de las dietas para obtener la cuantía del subsidio no sería equitativa, habida cuenta de que los costos variaban de un lugar a otro. Se adujo que podría ser viable desde el punto de vista administrativo establecer y actualizar periódicamente una tasa fija para cada lugar de cobijo, en lugar de aplicar una cuantía global.

254. El representante de la FICSA, recordando que las dietas se aplicaban a viajes periódicos, preguntó por qué no se podían aplicar a los viajes por motivos de evacuación, en lugar de una cuantía global. En su opinión, ese enfoque sería sin costo adicional, puesto que las dietas, siendo algunas superiores y algunas inferiores al promedio, costarían lo mismo que el pago de una cuantía global derivada de calcular el promedio de dichas dietas. La Red de Recursos Humanos señaló que, si se escogiera esa opción de pago, no habría necesidad de pagar un subsidio de evacuación por razones de seguridad. Ese enfoque implicaría volver al sistema anterior. En 2001, para racionalizar los subsidios de evacuación, las organizaciones habían abandonado el pago de dietas y en su lugar habían optado por una única suma fija que se pagaba a los funcionarios como un anticipo.

255. La Red indicó que estaría dispuesta a considerar la posibilidad de volver al pago de dietas, aunque ese enfoque era claramente más complicado y podía dar lugar a situaciones en que las partes interesadas prefiriesen la evacuación a un lugar y no a otro a la hora de elegir un lugar de cobijo. En ese caso, basar la decisión en los costos menoscabaría la integridad y la calidad de la decisión en cuanto a la seguridad. Si volviera a implantarse la opción basada en las dietas, la Comisión no tendría ninguna necesidad de establecer normas adicionales, puesto que el sistema de dietas ya existía y los viajes de evacuación quedarían regulados como viajes reglamentarios. Algunas organizaciones reiteraron su apoyo al mantenimiento de una cuantía global y expresaron su reticencia a la posibilidad de establecer cuantías específicas para cada lugar. Las organizaciones habían implantado la cuantía global en 2001 para evitar diferenciaciones vinculadas al lugar de cobijo, al país de origen o a un tercer país. Cuando se introdujo la cuantía global, las organizaciones querían que se simplificara el subsidio, pero también lo veían como una cuestión de equidad, ya que todos recibían la misma cantidad.

256. Los miembros de la Comisión consideraron que el pago de la parte de la dieta correspondiente al alojamiento era la solución más objetiva para el período en que había de pagarse el subsidio de evacuación por razones de seguridad, y era preferible al pago de un promedio, ya que las evacuaciones se producían por diversas razones y a cada lugar de cobijo le correspondía una cuantía diferente. También opinaron que era necesario volver a examinar la duración.

257. La Comisión contó con la presencia del Secretario General Adjunto de Seguridad, quien participó en el debate sobre este tema. El Secretario General Adjunto dijo que no tenía conocimiento de ninguna reclamación de los funcionarios sobre el subsidio de evacuación por razones de seguridad. Las evacuaciones eran muy estresantes, y más aún cuando solo era evacuada la familia, dejando atrás al funcionario. En tales situaciones era necesario adoptar un enfoque sencillo, como una cuantía fija global, que funcionaba bien. En situaciones previas a una evacuación que podían amenazar la vida, era necesario un mínimo de certeza, previsibilidad y sencillez. También confirmó que la mayoría de las organizaciones no dejaban a los miembros del personal en situación de evacuación durante períodos prolongados, sino que los asignaban a otros lugares, en los cuales trabajaban desempeñando funciones similares o de otro tipo.

258. El representante del PNUD recordó la evolución histórica de la cuantía global del subsidio de evacuación por razones de seguridad, que en 2001 era de 160 dólares para el funcionario y 80 dólares para los familiares a cargo. En 2009, esas sumas aumentaron a 200 dólares y 100 dólares, respectivamente. No se consideraba apropiada una suma inferior a la cuantía actual del subsidio.

259. Tras examinar las diversas opciones, y teniendo en cuenta las opiniones de la Red de Recursos Humanos y del Secretario General Adjunto de Seguridad, favorables a que se mantuviera el subsidio de evacuación por razones de seguridad lo más simple posible, la Comisión convino en mantener el enfoque basado en la cuantía global y en mantener la cuantía en los niveles actuales. La Red de Recursos Humanos señaló que las organizaciones habrían preferido un aumento del subsidio a 250 dólares, en consonancia con la evolución de las dietas; sin embargo, el objetivo principal para la organización era tener una cuantía única global. La Comisión concluyó que, dada la actual situación financiera, no podía apoyar un aumento del 25%.

260. La Comisión también deliberó sobre la duración del subsidio de evacuación por razones de seguridad. Varios miembros de la Comisión consideraron que la duración máxima de seis meses era excesiva. Se sugirió que el subsidio de evacuación por razones de seguridad, que se reducía en un 25% después de 30 días, podía reducirse aun más o cancelarse antes de seis meses. Se señaló que estar en situación de evacuación durante seis meses no era beneficioso para nadie. Aunque era comprensible que se necesitaba tiempo para hacer evaluaciones y adoptar decisiones en materia de seguridad, no debía mantenerse a los funcionarios en un limbo durante más tiempo que el absolutamente necesario. Se recordó que la prestación por peligrosidad se examinaba cada tres meses y que se podía contemplar un plazo de tiempo similar para examinar lugares en situación de evacuación. También se sugirió que el subsidio de evacuación por razones de seguridad se pagase durante 30 días, para proceder después a la designación del lugar de destino como lugar no apto para familias y al pago de una prestación adicional por condiciones de vida difíciles.

261. El Secretario General Adjunto de Seguridad ofreció asesoramiento especializado sobre la cuestión de la duración. Explicó que en el período inmediatamente posterior a una evacuación, los expertos en seguridad necesitaban tiempo para evaluar la situación. En algunos contextos los acontecimientos cambiaban rápidamente y de manera drástica. El Departamento de Seguridad podía responder en seguida y prestar asesoramiento y aportes iniciales, pero como no todas las situaciones eran similares, el Departamento no deseaba ser objeto de presiones para hacer evaluaciones apresuradas. Una vez tomada la decisión de evacuar, el Departamento de Seguridad necesitaba tiempo suficiente para declarar restricciones a los familiares, las cuales se incorporaban al proceso de adopción de decisiones para designar lugares de destino no aptos para familias. Era preciso tener presentes las consecuencias que implicaba declarar un lugar de destino no apto para familias con excesiva rapidez: que un lugar de destino pasara a ser no apto para familias era una decisión a largo plazo que entrañaba un cambio drástico en las prestaciones, y no se podían ignorar los efectos que tenía arrancar del lado del funcionario a sus familiares. El Secretario General Adjunto sugirió un enfoque estructurado, observando que, después de tres meses de evacuación, el Departamento podía en algunos casos estar en condiciones de evaluar cómo evolucionaría la situación, pero de nuevo advirtió que esas decisiones no podían tomarse apresuradamente. En suma, el Secretario General Adjunto consideró que al cabo de tres meses, se podía pedir al Departamento de Seguridad que examinara la situación e informara al respecto al Presidente de la Comisión, y que al cabo de seis meses, normalmente se podía adoptar una decisión definitiva sobre la posible designación de un lugar de destino como lugar apto o no apto para familias.

262. La Red de Recursos Humanos advirtió que no debía reducirse aun más el subsidio de evacuación por razones de seguridad, observando que cuando un funcionario o sus familiares eran evacuados, no era con miras a que permanecieran o alquilaran un apartamento para un futuro previsible. Por el contrario, el funcionario estaba obligado a permanecer solo el tiempo que durase la evacuación obligatoria. La Red recordó el párrafo 246 del informe anual de la Comisión correspondiente a 2011 (A/66/30), en el que la Comisión había decidido que podría designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias cuando el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas hubiera decidido que, por razones de seguridad, ningún familiar a cargo elegible podía estar presente allí por un plazo de seis meses o más.

263. La Comisión recordó que el período de seis meses a que se hacía referencia en la decisión relativa a la designación de un lugar de destino no apto para familias se había concebido como período máximo. La Comisión observó que podían existir casos en que la decisión de declarar un lugar de destino como lugar apto o no apto para familias pudiera tomarse antes o después de seis meses. Si surgiera una situación en que una decisión de este tipo solo podía adoptarse después de seis meses, la Comisión consideró que no era necesario un subsidio “de relleno” como el subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad. La Comisión recordó que la prestación adicional por condiciones de vida difíciles ya se había establecido con el propósito de mantener el segundo hogar y que, llegado el caso, podía aplicarse en situaciones de evacuación prolongada. La Red de Recursos Humanos señaló que las organizaciones administraban cuidadosamente el proceso de evacuación gracias al seguimiento y al diálogo continuo con el Departamento de Seguridad. También observó que existían consecuencias financieras cuando se

introducía o revocaba la designación de lugar de destino no apto para familias, lo cual también causaba inestabilidad para la familia. Los casos de funcionarios en situaciones de evacuación prolongada eran poquísimos, como ponía de manifiesto la muy escasa utilización de subsidio mensual ampliado en los dos últimos años. Los funcionarios eran reasignados a otros lugares o autorizados a trabajar desde casa.

264. La Comisión llegó a la conclusión de que, si resultaba necesario aplicar un subsidio ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad, este debía fijarse en la misma cuantía que la establecida para la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias. Este enfoque sería fácil de administrar mediante la aplicación de una suma fija, en lugar de sumas específicas para cada persona; garantizaría un trato equitativo de los funcionarios en situaciones similares y también podría hacerse con mayor eficiencia al aplicar el mismo ciclo de examen a prestaciones similares, como las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Por lo tanto, la Comisión decidió examinar cada tres años el subsidio de evacuación por razones de seguridad.

Decisiones de la Comisión

265. La Comisión decidió lo siguiente:

a) Aprobar la definición y el propósito de un subsidio de evacuación por motivos de seguridad, a saber: el propósito del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad es ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo con derecho al mismo que son evacuados de sus lugares de destino oficiales;

b) Fijar la cuantía del subsidio de evacuación por razones de seguridad en 200 dólares diarios para el funcionario y en 100 dólares diarios para cada uno de sus familiares a cargo con derecho al subsidio, durante un período de hasta 30 días, y a partir de entonces en 150 y 75 dólares, respectivamente, durante un período máximo de seis meses, tras el cual normalmente se levantaría la situación de evacuación o el lugar de destino sería declarado no apto para familias; y aplicar una suma fija de 500 dólares en concepto de transporte de efectos personales cuando el funcionario o sus familiares a cargo fueran evacuados;

c) Aplicar un subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad de la misma cuantía que la fijada para la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias, cuando una situación de evacuación se prolongara durante más de seis meses y el lugar de destino no hubiera sido declarado no apto para familias;

d) Un lugar de destino podía ser designado “no apto para familias” antes de que finalizara el sexto mes de la evacuación, recordando la decisión contenida en el párrafo 246 de su informe anual correspondiente a 2011 (A/66/30). La Comisión decidió específicamente que se evaluaría la situación al cabo de tres meses. En ese momento, el Secretario General Adjunto de Seguridad examinaría la situación e informaría al respecto al Presidente de la Comisión. Al cabo de seis meses, normalmente el Presidente de la Comisión tendría que adoptar una decisión definitiva sobre la designación del lugar de destino como lugar apto o no apto para familias, previa consulta con el Departamento de Seguridad;

e) Establecer un ciclo de examen de tres años para el subsidio de evacuación y el subsidio ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad,

que coincidiría con el examen de las cuantías correspondientes a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;

f) Pedir a su secretaría que preparase un documento sobre el subsidio de evacuación por razones de seguridad en el que se especificaran los principios rectores, alcance, ámbito de aplicación, condiciones exigidas y procedimientos conexos, para su aprobación por la Comisión en su 77° periodo de sesiones.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2013-2014

1. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
 1. Escala de sueldos básicos/mínimos y examen de las tasas de contribución del personal aplicada conjuntamente con los sueldos brutos.
 2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.
 3. Informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas.
 4. Diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas: estudio de las políticas de contratación.
 5. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo:
 - a) Examen de la metodología;
 - b) Examen de la cuantía.
 6. Seguimiento de la aplicación de la norma general de evaluación de puestos del Cuadro Orgánico (incluido el muestreo aleatorio de puestos).
 7. Examen del plan de subsidios de alquiler.
 8. Metodología del estudio de equivalencias de categorías.
 9. Movilidad: estudio comparativo y mejores prácticas.
 10. Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino:
 - a) Informe sobre el 35º período de sesiones y programa del 36º período de sesiones del Comité Asesor;
 - b) Informe sobre el 36º período de sesiones y programa del 37º período de sesiones del Comité Asesor.
2. Condiciones de servicio del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local
 1. Metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales: ajustes de los sueldos en lugares de destino con menos de 30 funcionarios y seguimiento de los resultados de los estudios de la Metodología II.
 2. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
 - a) París;
 - b) Montreal;
 - c) Madrid.
 3. Seguimiento de la aplicación de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales.

3. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal
 1. Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común.
 2. Subsidios de educación:
 - a) Examen de la metodología;
 - b) Examen de la cuantía.
 3. Informe sobre el proceso de entrevista de fin de servicio.
 4. Edad obligatoria de separación del servicio o de jubilación del personal existente.
 5. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: categorización de los lugares de destino “H” y “A”.
 6. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos.
4. Condiciones de servicio sobre el terreno
 1. Metodología para el ajuste de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal.
 2. Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: principios rectores.
5. Presentación de informes y seguimiento
 1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General relativas a la labor de la Comisión.
 2. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
 3. Informe del Grupo de Trabajo sobre el Marco de Gestión de los Recursos Humanos de la Comisión de Administración Pública Internacional.

Anexo II

Lista revisada de escuelas primarias y secundarias representativas

Japón

Seisen International School

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Felsted Preparatory School

Royal Russel School

Cranleigh School

Saint Margaret School

Estados Unidos de América

Washington International School

Thornton Donovan School

Sacred Heart School

Chile

San Cristóbal

Líbano

American Community School

Canadá

Lower Canada College

Anexo III

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

Cuadro 1
Cuantías propuestas para los gastos máximos admisibles y el subsidio de educación

| <i>Pais/zona</i> | <i>Moneda</i> | <i>Porcentaje de aumento</i> | <i>Gastos máximos admisibles</i> | <i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|----------------------------------|---|
| Austria | Euro | 3,9 | 18 240 | 13 680 |
| Alemania | Euro | 2,9 | 20 130 | 15 098 |
| Bélgica | Euro | 3,6 | 16 014 | 12 011 |
| Dinamarca | Corona danesa | 7,9 | 122 525 | 91 894 |
| España | Euro | 3,0 | 17 153 | 12 864 |
| Francia | Euro | 4,7 | 11 497 | 8 623 |
| Irlanda | Euro | No aplica | 17 045 | 12 784 |
| Italia | Euro | 3,7 | 21 601 | 16 201 |
| Japón | Yen | No aplica | 2 324 131 | 1 743 098 |
| Países Bajos | Euro | 3,0 | 18 037 | 13 528 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | Libra esterlina | 3,7 | 25 864 | 19 398 |
| Suecia | Corona sueca | No aplica | 157 950 | 118 462 |
| Suiza | Franco suizo | 3,2 | 32 932 | 24 699 |
| Zona del dólar de los Estados Unidos dentro de los Estados Unidos de América | Dólar de los Estados Unidos | 6,0 | 45 586 | 34 190 |
| Zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América | Dólar de los Estados Unidos | 3,7 | 21 428 | 16 071 |

Cuadro 2
Límites máximos propuestos para los gastos de internado

| <i>País/zona</i> | <i>Moneda</i> | <i>Porcentaje de aumento</i> | <i>Tasa fija normal para los gastos de internado</i> | <i>Tasa fija adicional para los gastos de internado (en lugares de destino designados)</i> |
|--|-----------------------------|------------------------------|--|--|
| Austria | Euro | 2,82 | 3 882 | 5 824 |
| Alemania | Euro | 2,40 | 4 322 | 6 484 |
| Bélgica | Euro | 3,66 | 3 647 | 5 470 |
| Dinamarca | Corona danesa | 3,11 | 28 089 | 42 134 |
| España | Euro | 1,14 | 3 198 | 4 797 |
| Francia | Euro | 2,46 | 3 127 | 4 691 |
| Irlanda | Euro | 1,13 | 3 147 | 4 721 |
| Italia | Euro | 2,43 | 3 223 | 4 836 |
| Japón | Yen | 0,30 | 609 526 | 914 290 |
| Países Bajos | Euro | 3,04 | 3 993 | 5 990 |
| Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte | Libra esterlina | 3,54 | 3 821 | 5 731 |
| Suecia | Corona sueca | 0,71 | 26 219 | 39 328 |
| Suiza | Franco suizo | No se aplica | 5 540 | 8 310 |
| Zona del dólar de los Estados Unidos dentro de los Estados Unidos de América | Dólar de los Estados Unidos | 3,00 | 6 265 | 9 399 |
| Zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América | Dólar de los Estados Unidos | 2,06 | 3 823 | 5 735 |

Anexo IV

Normas de conducta para la administración pública internacional

Introducción

1. Las Naciones Unidas y sus organismos especializados encarnan las aspiraciones supremas de los pueblos del mundo. Su objetivo es salvar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra y hacer posible que todos los hombres, mujeres y niños vivan con dignidad y libertad.

2. La administración pública internacional es responsable de hacer realidad esos ideales. Para ello se basa en las grandes tradiciones de la administración pública que se han desarrollado en los Estados miembros: competencia, integridad, imparcialidad, independencia y discreción. Pero, por encima de todo esto, los funcionarios públicos internacionales tienen una misión especial: trabajar en pro de los ideales de paz, de respeto de los derechos fundamentales, de progreso económico y social, y de cooperación internacional. Así pues, los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las normas más estrictas de conducta, ya que, en última instancia, la administración pública internacional permitirá al sistema de las Naciones Unidas propiciar un mundo justo y en paz.

Principios rectores

3. Los valores consagrados en las organizaciones de las Naciones Unidas deben ser los que guíen a los funcionarios públicos internacionales en todos sus actos: los derechos humanos fundamentales, la justicia social, la dignidad y el valor del ser humano, y el respeto de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, así como de las naciones grandes y pequeñas.

4. Los funcionarios públicos internacionales deben compartir la concepción que tienen las organizaciones de su cometido. Es la lealtad a esa misión lo que asegura la integridad y la perspectiva internacional de los funcionarios públicos internacionales y lo que garantiza que pongan los intereses de su organización por encima de los propios y utilicen los recursos de esta de modo responsable.

5. El concepto de integridad consagrado en la Carta de las Naciones Unidas abarca todos los aspectos del comportamiento de los funcionarios públicos internacionales e incluye cualidades como la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad. Esas cualidades son tan esenciales como la competencia y la eficiencia, también consagradas en la Carta.

6. La tolerancia y la comprensión son valores humanos fundamentales. Ambos son esenciales para los funcionarios públicos internacionales, que deben respetar por igual a todas las personas, sin distinción alguna. Ese respeto propicia un ambiente y un entorno laboral en que se tienen en cuenta las necesidades de todos. Para lograrlo en un marco multicultural hace falta una actitud positiva que vaya más allá de la aceptación pasiva.

7. Por lealtad internacional se entiende lealtad a todo el sistema de las Naciones Unidas y no solamente a la organización en la que trabaja el funcionario público internacional, quien está obligado a comprender este concepto amplio de lealtad y dar ejemplo de ello con su conducta. Evidentemente, la necesidad de adoptar una

actitud de cooperación y comprensión respecto de los funcionarios públicos internacionales de otras organizaciones de las Naciones Unidas reviste la máxima importancia cuando en el mismo país o región trabajan funcionarios públicos internacionales de diversas organizaciones.

8. Para que se mantenga la imparcialidad de la administración pública internacional, los funcionarios públicos internacionales deben ser independientes de toda autoridad ajena a su organización y su conducta debe reflejar esa independencia. De conformidad con el juramento prestado al ocupar el cargo, no deben pedir ni aceptar instrucciones de ningún gobierno, persona ni entidad externa a la organización. Jamás se hará suficiente hincapié en el hecho de que los funcionarios públicos internacionales no representan, en sentido alguno, a gobiernos ni otras entidades, ni defienden sus políticas. Lo mismo cabe decir de las personas adscritas por gobiernos y de aquellas cuyos servicios se hayan facilitado a otras entidades. Los funcionarios públicos internacionales deben ser siempre conscientes de que, por medio de su adhesión a la Carta y a los instrumentos correspondientes de cada organización, los Estados miembros y sus representantes se han comprometido a respetar esa independencia.

9. La imparcialidad implica tolerancia y circunspección, en particular en relación con las convicciones políticas o religiosas. Si bien sus opiniones personales son inviolables, los funcionarios públicos internacionales no disfrutan de la libertad que tienen los particulares para “tomar partido” o expresar públicamente sus convicciones sobre cuestiones controvertidas, ya sea a título individual o como parte de un grupo, por cualquier medio que sea. Esto puede querer decir que, en ciertas situaciones, las opiniones personales solo deberán expresarse con tacto y discreción.

10. Ello no significa que los funcionarios públicos internacionales tengan que renunciar a sus opiniones políticas personales ni a los puntos de vista nacionales. No obstante, sí quiere decir que en todo momento deben mantener una mentalidad internacional amplia y demostrar comprensión respecto de la comunidad internacional en su conjunto.

11. La independencia de la administración pública internacional no contradice ni desvirtúa el hecho de que sean los Estados miembros los que colectivamente integren la organización (en algunos casos con otros componentes). La conducta que favorece las buenas relaciones con los Estados miembros y fomenta su confianza en la secretaría fortalece a la organización y redundará en interés de esta.

12. Los funcionarios públicos internacionales responsables de proyectos en países o regiones determinados pueden tener que prestar especial atención al mantenimiento de su independencia. En ocasiones pueden recibir instrucciones del país anfitrión, pero ello no debe poner en peligro su independencia. Si en un momento dado consideran que esas instrucciones representan una amenaza para su independencia, deben consultar con sus supervisores.

13. Los funcionarios públicos internacionales de todos los niveles deben responder y rendir cuentas de todas las medidas tomadas, las decisiones adoptadas y los compromisos contraídos por ellos en el cumplimiento de sus funciones.

14. La mentalidad internacional deriva de la comprensión de los objetivos y los propósitos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas establecidos en sus instrumentos jurídicos y de la lealtad a ellos. Implica, entre otras cosas, el respeto del derecho de los demás a mantener puntos de vista distintos y seguir

pautas culturales diferentes. También requiere estar dispuesto a trabajar sin prejuicios con personas de todas las nacionalidades, religiones y culturas, y tener siempre en cuenta cómo pueden interpretar otros las propuestas, sucesos y declaraciones. Además, exige que se evite toda expresión que pudiera considerarse tendenciosa o muestra de intolerancia. Dado que los métodos de trabajo de culturas distintas pueden ser diferentes, los funcionarios públicos internacionales no deben aferrarse a las actitudes, métodos o hábitos de trabajo de su propio país o región.

15. La protección contra la discriminación es un derecho humano esencial. Los funcionarios públicos internacionales deben respetar la dignidad, el valor y la igualdad de todas las personas sin distinción alguna. Deben evitar siempre las suposiciones basadas en estereotipos. Uno de los principios fundamentales de la Carta es la igualdad entre hombres y mujeres; por lo tanto, las organizaciones deben hacer todo lo posible para promover la igualdad entre los géneros.

Relaciones de trabajo

16. Los administradores y supervisores ocupan cargos directivos y es responsabilidad suya asegurar que en el lugar de trabajo reine una armonía basada en el respeto mutuo; deben tener en cuenta todos los puntos de vista y opiniones y asegurarse de que se reconozcan debidamente los méritos del personal. Asimismo, deben apoyar a sus subordinados, algo que es particularmente importante cuando son objeto de críticas en el desempeño de sus funciones. Los directivos son también responsables de orientar y motivar al personal a su cargo y de promover su perfeccionamiento.

17. El personal directivo y los supervisores son el modelo para los demás y, por lo tanto, tienen el deber especial de observar las más estrictas normas de conducta. Es sumamente incorrecto que soliciten favores, obsequios o préstamos del personal a su cargo; deben ser imparciales y no ejercer nunca la intimidación ni demostrar favoritismo. En las cuestiones relacionadas con el nombramiento o la trayectoria profesional de otros, ningún funcionario público internacional debe tratar de influir en sus colegas por motivos personales.

18. El personal directivo y los supervisores deben comunicarse eficazmente con el personal a su cargo y compartir la información de que dispongan. Los funcionarios públicos internacionales tienen el deber recíproco de facilitar toda la información pertinente a sus supervisores y acatar y defender las decisiones adoptadas, aunque no coincidan con sus opiniones personales.

19. Los funcionarios públicos internacionales deben cumplir las instrucciones que reciban en relación con sus funciones oficiales y, si tienen dudas sobre si alguna instrucción se ajusta a la Carta o algún otro instrumento constitucional, a las decisiones de los órganos rectores o a la reglamentación administrativa, deben consultar en primer lugar con sus supervisores. Si no se ponen de acuerdo, el funcionario público internacional puede solicitar instrucciones escritas. Estas pueden impugnarse recurriendo a los mecanismos institucionales adecuados, pero la impugnación no deberá demorar el cumplimiento de la instrucción. Los funcionarios públicos internacionales pueden también dejar constancia de sus opiniones en los archivos oficiales. Los funcionarios públicos internacionales no deben cumplir instrucciones verbales o escritas que sean manifiestamente incompatibles con sus funciones oficiales o amenacen su seguridad o la de otros.

20. Los funcionarios públicos internacionales tienen la obligación de denunciar todo incumplimiento de las normas y reglas de la organización al oficial o la entidad encargados de adoptar las medidas adecuadas, y deben cooperar en las auditorías e investigaciones. Todo funcionario público internacional que haga una denuncia de ese tipo de buena fe o que coopere en una auditoría o investigación tiene derecho a recibir protección contra represalias.

Hostigamiento y abuso de autoridad

21. El hostigamiento, en cualquiera de sus formas, constituye una afrenta a la dignidad humana y los funcionarios públicos internacionales deben evitarlo. Los funcionarios públicos internacionales tienen derecho a trabajar en un entorno libre de hostigamiento o abuso. Las organizaciones deben prohibir todo tipo de hostigamiento. Tienen el deber de establecer normas y proporcionar orientación sobre los actos que constituyen hostigamiento y abuso de autoridad, y sobre cómo se actuará cuando se produzcan comportamientos inaceptables.

22. Los funcionarios públicos internacionales no deben abusar de su autoridad ni utilizar su influencia, poder o posición de manera que sea ofensiva, humillante, incómoda o intimidatoria para otra persona.

Conflicto de intereses

23. Se pueden producir conflictos de intereses cuando los intereses personales de un funcionario público internacional interfieren con el desempeño de sus funciones oficiales o ponen en entredicho la integridad, independencia e imparcialidad que debe demostrar en su condición de funcionario público internacional. Los conflictos de intereses incluyen las circunstancias en que, directa o indirectamente, pueda parecer que los funcionarios públicos internacionales se benefician de forma indebida, o permiten que terceros se beneficien de forma indebida, de su asociación con su organización. Se pueden plantear conflictos de intereses a raíz de las relaciones personales o familiares del funcionario público internacional con terceros, particulares, beneficiarios u otras instituciones. Si se produce un conflicto de intereses, este debe ser revelado, examinado y resuelto en el interés superior de la organización. Las cuestiones que conlleven un conflicto de intereses pueden ser muy delicadas y deben ser tratadas con cautela.

Revelación de información

24. Los funcionarios públicos internacionales deben evitar proporcionar asistencia a terceros en sus relaciones con la organización en que presten servicios cuando ello pueda dar lugar a un trato preferencial real o aparente. Ello es especialmente importante en las cuestiones relacionadas con las adquisiciones o cuando se negocie un posible empleo. En ocasiones, puede exigirse a los funcionarios públicos internacionales, en razón del puesto que ocupan o de sus funciones de conformidad con las políticas de la organización, que informen de determinados bienes personales, si ello es necesario para que las organizaciones comprueben que no existe conflicto. Las organizaciones deben asegurar el carácter confidencial de toda la información revelada de esta forma, y deben utilizarla solo para fines definidos de conformidad con la autorización concedida por el funcionario afectado. Los funcionarios públicos internacionales también deben informar por anticipado de posibles conflictos de intereses que pudieran surgir en el desempeño de sus

funciones, y solicitar asesoramiento sobre su mitigación o resolución. Deben desempeñar sus funciones oficiales y manejar sus asuntos personales de modo que se preserve y refuerce la confianza del público en su propia integridad y en la de la organización para la que trabajan.

Uso de los recursos de la organización

25. Los funcionarios públicos internacionales tienen la responsabilidad de salvaguardar los recursos de la organización y de velar por que se utilicen para ejecutar el mandato de la organización y promover sus intereses superiores. Los funcionarios públicos internacionales deben usar los activos, los bienes, la información y otros recursos de su organización para los fines autorizados y con la máxima prudencia. Las organizaciones, de conformidad con las políticas aplicables en cada caso, pueden autorizar el uso limitado para fines personales de algunos de sus recursos, como los recursos electrónicos y de comunicaciones.

Restricciones en el período posterior al empleo

26. Después de su separación del servicio en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios públicos internacionales no deben sacar ventajas indebidas del puesto que ocuparon ni de sus funciones oficiales, incluido el uso o la distribución no autorizados de información reservada o confidencial; en particular los funcionarios públicos internacionales que trabajaron en los servicios de adquisiciones o como encargados de hacer los pedidos, no deben tratar de ejercer una influencia indebida en las decisiones de la organización en defensa de los intereses de terceros, o a petición de estos, con miras a mejorar sus posibilidades de empleo con esos terceros.

Función de las secretarías (en la sede y en los lugares de destino sobre el terreno)

27. La función principal de todas las secretarías es ayudar a los órganos legislativos en su labor y ejecutar sus decisiones. Los jefes ejecutivos son los encargados de dirigir y vigilar la labor de las secretarías. Así pues, al presentar propuestas o defender posturas ante un órgano legislativo o comité, los funcionarios públicos internacionales transmiten la postura de su jefe ejecutivo, no la de un individuo o una dependencia de la organización.

28. Al prestar servicios a un órgano legislativo o representativo, los funcionarios públicos internacionales deben guiarse únicamente por los intereses de la organización y no los de un individuo o una dependencia de la organización. No sería correcto que los funcionarios públicos internacionales prepararan, sin la aprobación del jefe ejecutivo, discursos, argumentos o propuestas sobre cuestiones que se estén debatiendo para representantes de gobiernos u otras entidades. No obstante, sí sería aceptable proporcionar información objetiva, asesoramiento técnico o asistencia en tareas como la preparación de proyectos de resolución.

29. Es totalmente incorrecto que los funcionarios públicos internacionales presionen a representantes de gobiernos o miembros de órganos legislativos, o traten de obtener su apoyo, para mejorar su propia situación o la de otros, o para impedir o dejar sin efecto decisiones que perjudiquen su situación. Al adherirse a la Carta y las constituciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los gobiernos se han comprometido a salvaguardar la independencia de la

administración pública internacional; por lo tanto, se sobreentiende que los representantes de los gobiernos y los miembros de los órganos legislativos no accederán a esas peticiones ni intervendrán en esos asuntos. Los funcionarios públicos internacionales deberán plantear esos asuntos por los conductos administrativos que cada organización tiene el deber de establecer.

Relaciones entre el personal y la administración

30. Un entorno propicio es esencial para las relaciones constructivas entre el personal y la administración y favorece los intereses de la organización. Las relaciones entre la administración y el personal deben basarse en el respeto mutuo. Los representantes elegidos por el personal desempeñan una función primordial en el examen de las condiciones de empleo y de trabajo, así como en todas las cuestiones relacionadas con el bienestar del personal. La libertad de asociación es un derecho humano fundamental y los funcionarios públicos internacionales pueden establecer asociaciones, sindicatos u otras agrupaciones, y afiliarse a ellas, para promover y defender sus intereses. Es indispensable que exista un diálogo constante entre el personal y la administración. La administración debe facilitar ese diálogo.

31. Los representantes elegidos por el personal gozan de derechos inherentes a su condición, que pueden incluir la posibilidad de dirigirse a los órganos legislativos de su organización. Esos derechos deben ejercerse en consonancia con la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los pactos internacionales de derechos humanos, y de modo que no se socave la independencia ni la integridad de la administración pública internacional. Al hacer uso de la amplia libertad de expresión de que disfrutan, los representantes del personal deben demostrar su sentido de la responsabilidad y abstenerse de criticar indebidamente a la organización.

32. Los representantes del personal deben estar protegidos contra el trato discriminatorio o perjudicial derivado de su condición o de sus actividades, tanto durante su mandato como una vez concluido este. Las organizaciones deben evitar toda interferencia injustificada en la administración de sus sindicatos o asociaciones del personal.

Relaciones con los Estados miembros y los órganos legislativos

33. Es deber indudable de todos los funcionarios públicos internacionales mantener las mejores relaciones posibles con los gobiernos y evitar cualquier acción que pueda obstaculizarlas. No deben interferir en las políticas ni en los asuntos de los gobiernos. Es inaceptable que, individual o colectivamente, critiquen o traten de desacreditar a un gobierno. Al mismo tiempo, se sobreentiende que los funcionarios públicos internacionales pueden expresarse libremente en apoyo de las políticas de su organización. Toda actividad directa o indirectamente encaminada a desestabilizar o derrocar a un gobierno constituye una falta de conducta grave.

34. Los funcionarios públicos internacionales no son representantes de sus países ni están facultados para actuar como enlace entre las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y sus gobiernos. No obstante, el jefe ejecutivo puede pedir a un funcionario público internacional que actúe como enlace, función singular en que la lealtad internacional y la integridad son esenciales. Por su parte, ni los gobiernos ni las organizaciones deben poner a los funcionarios públicos internacionales en

situaciones en que su lealtad internacional y su lealtad nacional puedan no ser compatibles.

Relaciones con el público

35. Para que una organización del sistema de las Naciones Unidas funcione adecuadamente, debe contar con el apoyo del público. Así pues, todos los funcionarios públicos internacionales tienen la responsabilidad permanente de procurar que se comprendan mejor los objetivos y la labor de la organización donde prestan servicio. Para ello deben estar bien informados de los logros de sus propias organizaciones y familiarizarse con la labor del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto.

36. Cabe la posibilidad de que los funcionarios públicos internacionales sean objeto de críticas procedentes de fuera de sus organizaciones; si así sucede, deben responder a ellas con tacto y circunspección, de conformidad con la responsabilidad que les incumbe en su calidad de funcionarios públicos internacionales. Su organización tiene la obligación de defenderlos de las críticas dirigidas contra ellos por actos realizados en el desempeño de sus funciones.

37. No sería correcto que los funcionarios públicos internacionales diesen a conocer sus quejas personales o criticaran a su organización públicamente. Los funcionarios públicos internacionales deben tratar de proyectar en todo momento una imagen positiva de la administración pública internacional, de conformidad con su juramento de lealtad.

Relaciones con los medios de difusión

38. En las relaciones con los medios de difusión, la claridad y la transparencia son muy útiles para comunicar el mensaje de las organizaciones, y estas deben disponer de directrices y procedimientos aplicables con tal fin. En ese contexto, deben prevalecer los principios siguientes: los funcionarios públicos internacionales deben tener presente que hablan en nombre de su organización y evitar toda referencia u opinión personal; en ninguna circunstancia deben utilizar los medios de difusión para promover sus propios intereses, dar a conocer sus quejas particulares, revelar información no autorizada o tratar de influir en las decisiones políticas de sus organizaciones.

Uso y protección de la información

39. La divulgación de información confidencial puede poner en grave peligro la eficacia y credibilidad de una organización. Los funcionarios públicos internacionales están obligados a ejercer discreción en todas las cuestiones relacionadas con asuntos oficiales. No deben divulgar información confidencial sin autorización. Tampoco deben utilizar para beneficio personal la información que no se haya hecho pública y que ellos conozcan gracias al cargo que ocupan. Esas obligaciones no cesan después de la separación del servicio. Las organizaciones deben disponer de directrices aplicables al uso y la protección de la información confidencial, y esas directrices deben irse actualizando teniendo en cuenta los adelantos de la tecnología de las comunicaciones. Se sobreentiende que estas disposiciones no afectan las prácticas establecidas que rigen el intercambio de información entre las secretarías y los Estados miembros y que aseguran la plena participación de los Estados miembros en la vida y la labor de las organizaciones.

Respeto de otras costumbres y culturas

40. El mundo alberga una gran diversidad de pueblos, idiomas, culturas, costumbres y tradiciones. Es fundamental que los funcionarios públicos internacionales demuestren un respeto genuino al respecto. Debe evitarse todo comportamiento que no sea aceptable en un contexto cultural determinado. No obstante, si una tradición es claramente contraria a cualquier instrumento de derechos humanos adoptado por el sistema de las Naciones Unidas, el funcionario público internacional debe guiarse por ese instrumento. Los funcionarios públicos internacionales deben evitar los estilos de vida ostentosos y toda apariencia de darse excesiva importancia personal.

Seguridad y protección

41. Si bien los jefes ejecutivos asignan al personal con arreglo a las necesidades del servicio, es responsabilidad de las organizaciones cerciorarse de que, sin discriminación de ningún tipo, la salud, el bienestar, la seguridad y la vida de su personal no estén expuestos a riesgos indebidos. Las organizaciones deben adoptar medidas para proteger tanto a los funcionarios públicos internacionales como a sus familias. Por otra parte, los funcionarios públicos internacionales deben observar todas las instrucciones destinadas a velar por su seguridad.

Conducta personal

42. La vida privada de los funcionarios públicos internacionales les concierne únicamente a ellos y las organizaciones no deben inmiscuirse en ella. No obstante, puede haber situaciones en que el comportamiento de un funcionario público internacional acarree consecuencias para la organización. Así pues, los funcionarios públicos internacionales deben tener en cuenta que su conducta y las actividades que realicen fuera del lugar de trabajo, aunque no estén relacionadas con sus funciones oficiales, pueden socavar la imagen y los intereses de la organización. Ello puede suceder también como consecuencia del comportamiento de miembros de la familia del funcionario público internacional e incumbe a este asegurarse de que su familia sea plenamente consciente de ello.

43. Las prerrogativas e inmunidades de que disfrutaban los funcionarios públicos internacionales se les confieren únicamente en interés de las organizaciones. No los eximen de cumplir las leyes locales ni los excusan de atender a sus obligaciones jurídicas o financieras privadas. Debe recordarse que solo el jefe ejecutivo está facultado para retirar la inmunidad concedida a los funcionarios públicos internacionales o determinar su alcance.

44. Las infracciones de la ley pueden abarcar desde actividades delictivas graves hasta faltas poco importantes, y las organizaciones pueden tener que adoptar decisiones al respecto teniendo en cuenta la naturaleza y las circunstancias de cada caso. Por lo general, aunque no siempre, una condena dictada por un tribunal nacional se considerará presunción de la comisión del acto por el cual ha sido enjuiciado el funcionario público internacional, y los actos que habitualmente se consideran delitos según el derecho penal de los países normalmente también se considerarán transgresiones de las normas de conducta aplicables a los funcionarios públicos internacionales.

Empleo y actividades fuera de la organización

45. La principal obligación de los funcionarios públicos internacionales es dedicar su energía a la labor de las organizaciones. Por lo tanto, los funcionarios públicos internacionales no deben realizar, sin autorización previa, cualquier actividad externa, ya sea remunerada o no, que interfiera con esa obligación, sea incompatible con su condición o sea contraria a los intereses de la organización. Toda cuestión que se plantee al respecto debe señalarse a la atención del jefe ejecutivo.

46. Con sujeción a lo que antecede, las actividades externas pueden ser beneficiosas tanto para los funcionarios públicos internacionales como para las organizaciones. Estas deben permitir, alentar y facilitar la participación de los funcionarios públicos internacionales en actividades profesionales que promuevan los contactos con entidades privadas y públicas y sirvan para mantener y aumentar su capacidad profesional y técnica.

47. Los funcionarios públicos internacionales que disfruten de licencia, ya sea con o sin sueldo, deben tener en cuenta que siguen siendo funcionarios públicos internacionales empleados por su organización y siguen sujetos a sus reglas. Por lo tanto, durante la licencia solamente podrán aceptar empleo, remunerado o no, tras haber obtenido la autorización correspondiente.

48. Habida cuenta de la independencia e imparcialidad que deben demostrar, los funcionarios públicos internacionales, si bien conservan el derecho de voto, no deben participar en actividades políticas como optar a un cargo político local o nacional u ocuparlo. No obstante, ello no impide que participen en actividades comunitarias o cívicas locales, a condición de que esa participación sea compatible con el juramento prestado al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas. Los funcionarios públicos internacionales deben ejercer discreción en su apoyo a un partido o campaña política y no deben aceptar ni solicitar fondos, escribir artículos, hacer discursos públicos o formular declaraciones a la prensa. En estas situaciones es necesario demostrar buen juicio y, en caso de duda, el asunto debe remitirse al jefe ejecutivo.

49. Puesto que la afiliación a un partido político tiene una significación distinta según el país de que se trate, resulta difícil formular normas aplicables a todos los casos. En general, los funcionarios públicos internacionales pueden ser miembros de un partido político siempre que sus opiniones y las obligaciones que imponga a sus miembros sean compatibles con el juramento prestado al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas.

Obsequios, honores y remuneraciones de fuentes externas

50. Con el fin de evitar a la administración pública internacional cualquier apariencia de incorrección, los funcionarios públicos internacionales no deben aceptar, sin autorización del jefe ejecutivo, ningún honor, condecoración, obsequio, remuneración, favor o beneficio económico de un valor más que simbólico de fuentes externas a sus organizaciones, incluidos, se sobreentiende, gobiernos, empresas comerciales y otras entidades.

51. Los funcionarios públicos internacionales no deben aceptar pagos complementarios u otros subsidios de un gobierno o de cualquier otra fuente mientras presten servicio en una organización del sistema de las Naciones Unidas, ni tampoco antes o después, si el pago se relaciona con ese servicio. Por su parte, se

sobreentendiendo que los gobiernos u otras entidades no deben efectuar ni ofrecer ese tipo de pagos, habida cuenta de que ello se aparta del espíritu de la Carta y de las constituciones de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Conclusión

52. Para que se cumplan las normas de conducta de la administración pública internacional se precisa el firme empeño de todas las partes. Los funcionarios públicos internacionales, deben estar dedicados a los valores, principios y normas expuestos en el presente documento. Deben hacerlos valer con una actitud positiva y activa. Deben sentir la obligación de contribuir a la causa de los ideales amplios a que se dedicaron al ingresar en el sistema de las Naciones Unidas. Las organizaciones tienen la obligación de aplicar esas normas utilizando para ello su marco de políticas, incluidos los reglamentos, las normas y otros instrumentos administrativos. Por su parte, los Estados miembros, en virtud de su adhesión a la Carta y los demás instrumentos constitutivos, deben preservar la independencia e imparcialidad de la administración pública internacional.

53. Para que esas normas se apliquen con eficacia, es esencial que se divulguen ampliamente y que se tomen medidas y se establezcan mecanismos para que la administración pública internacional, los Estados miembros y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas comprendan su alcance e importancia.

54. El respeto de estas normas asegura la eficacia con que la administración pública internacional seguirá desempeñando sus funciones y satisfaciendo las aspiraciones de los pueblos del mundo.

Anexo V**Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal**

(En dólares de los Estados Unidos)

Con efecto al 1 de enero de 2013

| <i>Categoría</i> | <i>I</i> | <i>II</i> | <i>III</i> | <i>IV</i> | <i>V</i> | <i>VI</i> | <i>VII</i> | <i>VIII</i> | <i>IX</i> | <i>X</i> | <i>XI</i> | <i>XII</i> | <i>XIII</i> | <i>XIV</i> | <i>XV</i> | |
|------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| SGA | Bruto | 189 599 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Neto D | 146 219 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Neto S | 131 590 | | | | | | | | | | | | | | |
| SsG | Bruto | 172 301 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Neto D | 134 111 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Neto S | 121 443 | | | | | | | | | | | | | | |
| D-2 | Bruto | 141 412 | 144 411 | 147 412 | 150 430 | 153 559 | 156 687 | | | | | | | | | |
| | Neto D | 112 231 | 114 420 | 116 611 | 118 801 | 120 991 | 123 181 | | | | | | | | | |
| | Neto S | 103 105 | 104 953 | 106 794 | 108 630 | 110 461 | 112 282 | | | | | | | | | |
| D-1 | Bruto | 129 216 | 131 851 | 134 479 | 137 115 | 139 751 | 142 382 | 145 019 | 147 651 | 150 296 | | | | | | |
| | Neto D | 103 328 | 105 251 | 107 170 | 109 094 | 111 018 | 112 939 | 114 864 | 116 785 | 118 707 | | | | | | |
| | Neto S | 95 508 | 97 178 | 98 846 | 100 508 | 102 169 | 103 826 | 105 475 | 107 124 | 108 768 | | | | | | |
| P-5 | Bruto | 106 860 | 109 100 | 111 342 | 113 581 | 115 823 | 118 062 | 120 305 | 122 545 | 124 786 | 127 027 | 129 268 | 131 508 | 133 751 | | |
| | Neto D | 87 008 | 88 643 | 90 280 | 91 914 | 93 551 | 95 185 | 96 823 | 98 458 | 100 094 | 101 730 | 103 366 | 105 001 | 106 638 | | |
| | Neto S | 80 831 | 82 285 | 83 733 | 85 181 | 86 628 | 88 069 | 89 509 | 90 947 | 92 383 | 93 815 | 95 246 | 96 672 | 98 099 | | |
| P-4 | Bruto | 88 043 | 90 042 | 92 039 | 94 037 | 96 037 | 98 032 | 100 034 | 102 196 | 104 359 | 106 519 | 108 685 | 110 844 | 113 007 | 115 171 | 117 333 |
| | Neto D | 72 554 | 74 133 | 75 711 | 77 289 | 78 869 | 80 445 | 82 025 | 83 603 | 85 182 | 86 759 | 88 340 | 89 916 | 91 495 | 93 075 | 94 653 |
| | Neto S | 67 564 | 69 001 | 70 438 | 71 870 | 73 303 | 74 735 | 76 165 | 77 593 | 79 019 | 80 445 | 81 868 | 83 291 | 84 714 | 86 133 | 87 552 |
| P-3 | Bruto | 72 358 | 74 208 | 76 058 | 77 905 | 79 757 | 81 605 | 83 453 | 85 305 | 87 154 | 89 004 | 90 856 | 92 701 | 94 554 | 96 403 | 98 251 |
| | Neto D | 60 163 | 61 624 | 63 086 | 64 545 | 66 008 | 67 468 | 68 928 | 70 391 | 71 852 | 73 313 | 74 776 | 76 234 | 77 698 | 79 158 | 80 618 |
| | Neto S | 56 158 | 57 502 | 58 848 | 60 190 | 61 536 | 62 878 | 64 220 | 65 567 | 66 908 | 68 252 | 69 591 | 70 932 | 72 269 | 73 609 | 74 949 |
| P-2 | Bruto | 59 343 | 60 997 | 62 651 | 64 306 | 65 961 | 67 614 | 69 270 | 70 922 | 72 576 | 74 233 | 75 885 | 77 541 | | | |
| | Neto D | 49 881 | 51 188 | 52 494 | 53 802 | 55 109 | 56 415 | 57 723 | 59 028 | 60 335 | 61 644 | 62 949 | 64 257 | | | |
| | Neto S | 46 786 | 47 972 | 49 155 | 50 339 | 51 523 | 52 708 | 53 912 | 55 112 | 56 319 | 57 521 | 58 720 | 59 926 | | | |
| P-1 | Bruto | 46 454 | 47 935 | 49 407 | 50 957 | 52 543 | 54 133 | 55 724 | 57 316 | 58 901 | 60 492 | | | | | |
| | Neto D | 39 486 | 40 745 | 41 996 | 43 256 | 44 509 | 45 765 | 47 022 | 48 280 | 49 532 | 50 789 | | | | | |
| | Neto S | 37 247 | 38 405 | 39 563 | 40 720 | 41 877 | 43 034 | 44 191 | 45 334 | 46 472 | 47 610 | | | | | |

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 2012)

| Categoría | Remuneración neta (dólares EE.UU.) | | Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida ^c | Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d |
|--|---------------------------------------|------------------------------|--|--|
| | Naciones Unidas ^{a,b} | Estados Unidos de América | | |
| P-1 | 75 262 | 52 183 | 129,2 | 0,2 |
| P-2 | 92 901 | 66 210 | 125,7 | 7,6 |
| P-3 | 114 202 | 85 599 | 119,5 | 27,2 |
| P-4 | 136 351 | 104 704 | 116,7 | 33,3 |
| P-5 | 159 021 | 123 153 | 115,7 | 22,5 |
| D-1 | 180 751 | 142 934 | 113,4 | 6,9 |
| D-2 | 195 307 | 152 536 | 114,7 | 2,3 |
| Relación media ponderada global, ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida | | | 117,7 | |

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, con un multiplicador de 65,5 para siete meses y un multiplicador proyectado de 68,0 para cinco meses, según la escala de sueldos en vigor a partir del 1 de enero de 2012.

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2011 publicadas por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

^c Para el cálculo se utilizó la diferencia actualizada entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. de 111,6.

^d Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaban servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2011.

Anexo VII

Proyecto de programa del 35º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

1. Cuestiones metodológicas relacionadas con la próxima serie de estudios del costo de la vida:
 - a) Examen de la determinación del coeficiente de ponderación aplicable a los gastos fuera del lugar de destino que ha de utilizarse para calcular el índice de los ajustes por lugar de destino en todos los lugares de destino;
 - b) Examen de la clasificación de los gastos de los hogares, incluidas las compras realizadas en Internet, entre gastos efectuados en el lugar de destino y fuera del lugar de destino;
 - c) Procedimientos para asegurar la calidad de los datos recopilados a partir de los estudios sobre los gastos del personal;
 - d) Examen de los fundamentos para incluir el componente de contribución a las pensiones en el índice de los ajustes por lugar de destino;
 - e) Informe sobre la viabilidad de incorporar zonas geográficas fuera de Ginebra al establecer la clasificación del ajuste por lugar de destino de Ginebra.
2. Examen de la lista de países y sus coeficientes de ponderación correspondientes utilizados en la estimación del índice de gastos fuera del lugar de destino sobre la base de los resultados de una encuesta sobre gastos fuera del lugar de destino.
3. Otros asuntos.

Anexo VIII

Descripción general de las políticas de movilidad de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas

A. Política de movilidad y tamaño y tipo de la organización

1. Como se observa en el cuadro 1, hay algunas organizaciones que tienen planes de movilidad del personal desde hace mucho tiempo y otras que no han formulado aún una política oficial al respecto. Las necesidades de movilidad difieren considerablemente entre las organizaciones en función de sus mandatos y de la naturaleza de sus programas y actividades. De hecho, existen cuatro categorías principales de organizaciones:

a) Las Naciones Unidas, si bien tienen su Sede en Nueva York, mantienen una presencia significativa en Addis Abeba, Bangkok, Beirut, Ginebra, Nairobi, Santiago y Viena, así como oficinas en todo el mundo; actualmente tienen 15 operaciones de mantenimiento de la paz, desplegadas en cuatro continentes. Aproximadamente el 40% del personal del régimen común de las Naciones Unidas pertenece a las Naciones Unidas;

b) Los fondos y programas de las Naciones Unidas que trabajan fundamentalmente sobre el terreno: el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA);

c) Los organismos especializados con varias oficinas fuera de la Sede: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI);

d) Los organismos más pequeños cuyas actividades están más concentradas y tienen un número reducido de oficinas o carecen de ellas: la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), el Centro de Comercio Internacional (CCI), la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Unión Postal Universal (UPU), la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la Organización Mundial del Turismo (OMT).

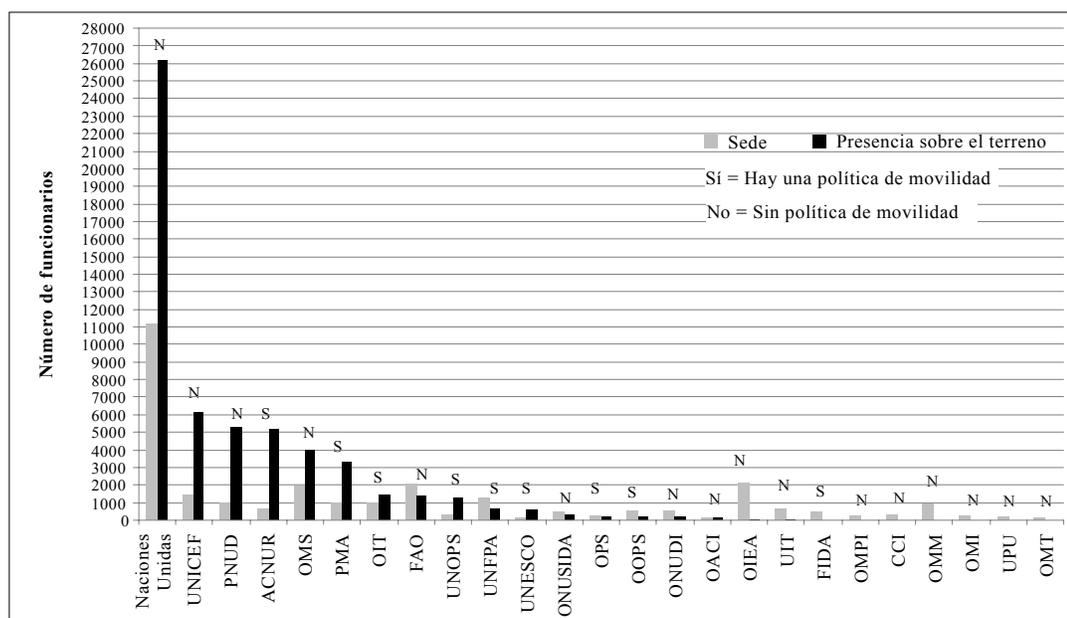
Cuadro 1
Información sobre la existencia de una política de movilidad
en las organizaciones

| <i>Organización</i> | <i>Dedicada a actividades sobre el terreno (Sí/no)</i> | <i>Política de movilidad (Sí/no)</i> | <i>Categoría sobre la base de la naturaleza, el mandato y el tamaño</i> |
|---------------------|--|--------------------------------------|---|
| Naciones Unidas | Sí | No | Naciones Unidas, la mayor organización del régimen común |
| ACNUR | Sí | Sí | |
| ONUSIDA | Sí | Sí | |
| OOPS | Sí | No | |
| PMA | Sí | Sí | Fondos y programas de las Naciones Unidas |
| PNUD | Sí | No ^a | |
| UNFPA | Sí | Sí | |
| UNICEF | Sí | No ^a | |
| UNOPS | Sí | Sí | |
| FAO | Sí | No | |
| FIDA | Sí | Sí | |
| OIT | Sí | Sí | |
| OMS | Sí | No | Organismos especializados con presencia sobre el terreno |
| ONUDI | Sí | Sí | |
| OPS | Sí | No | |
| UNESCO | Sí | Sí | |
| ICC | No | No | |
| OACI | No | No | |
| OIEA | No | No | |
| OMI | No | No | |
| OMM | No | No | |
| OMPI | No | No | Organismos pequeños que trabajan desde su sede |
| OMT | No | No | |
| UIT | No | (No se proporcionaron datos) | |
| UPU | No | No | |

^a El PNUD y el UNICEF tienen una cultura de la movilidad, aunque no una política oficial estipulada por escrito. El PNUD está elaborando una política oficial por escrito.

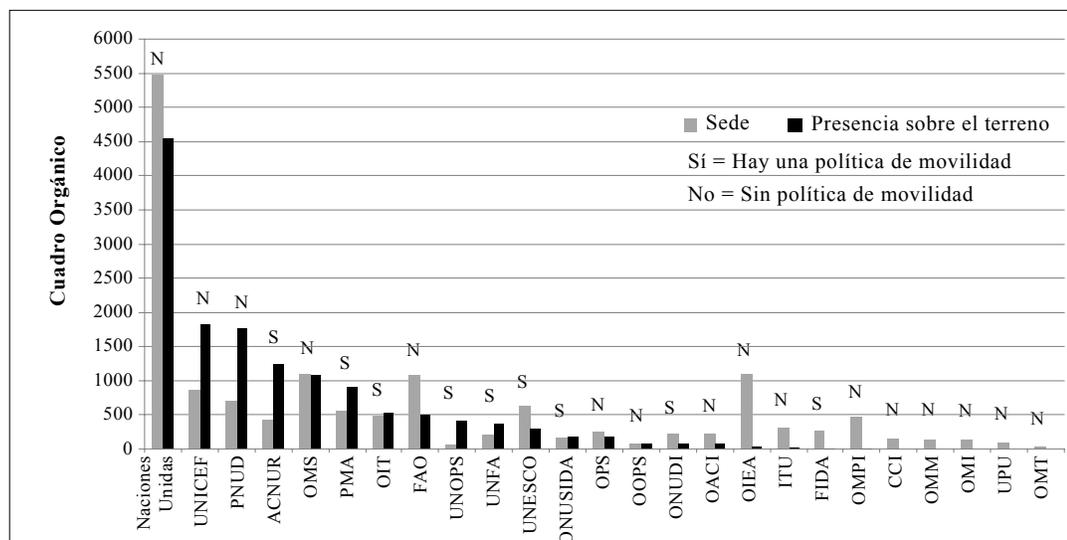
2. En los gráficos I y II se representa la existencia o no de una política de movilidad y el tamaño de las organizaciones (sede y presencia sobre el terreno) utilizando el número de funcionarios con asignaciones de un año o más. El nivel de presencia sobre el terreno de las Naciones Unidas y el personal de su Sede son considerablemente mayores que los de las demás organizaciones¹. El UNICEF, el PNUD, el ACNUR, la OMS, el PMA, la OIT, la FAO y el UNFPA también tienen una presencia sobre el terreno relativamente mayor que la de las demás organizaciones.

Gráfico I
**Tamaño de las organizaciones (sede y presencia sobre el terreno):
 todo el personal**



¹ Usando datos de la base de datos de estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación al 31 de diciembre de 2010.

Gráfico II
**Tamaño de las organizaciones (sede y presencia sobre el terreno):
 personal del Cuadro Orgánico**



3. En el cuadro 2 se recogen las estadísticas sobre los traslados del personal dentro de las organizaciones del régimen común, utilizando datos recopilados por la Dependencia Común de Inspección correspondientes a 2009 (A/66/355, anexo I).

Cuadro 2
Movilidad dentro de los organismos en 2009 (personal del Cuadro Orgánico)

| Organización ^a | Salen de la sede ^b | Entran en la sede ^c | Traslados de un puesto sobre el terreno a otro puesto sobre el terreno ^d | Número total de funcionarios que se trasladaron | Porcentaje de funcionarios que se trasladaron |
|---------------------------|-------------------------------|--------------------------------|---|---|---|
| Naciones Unidas | 113 | 180 | 240 | 533 | 5,3 |
| PNUD ^e | – | – | – | 277 | 11,2 |
| UNFPA | 30 | 11 | 64 | 105 | 17,5 |
| ACNUR | 64 | 102 | 327 | 493 | 29,5 |
| UNICEF | 43 | 43 | 294 | 380 | 14,0 |
| OOPS | 3 | 2 | 3 | 8 | 4,6 |
| OIT | 22 | 29 | 40 | 91 | 8,9 |
| FAO | 16 | 7 | 26 | 49 | 3,1 |
| PMA | 59 | 54 | 224 | 337 | 23,0 |
| UNESCO | 15 | 9 | 24 | 48 | 5,1 |
| OMS | 410 | 49 | – | 459 | 21,0 |
| OACI | – | 1 | 2 | 3 | 1,0 |
| UPU | – | – | – | – | 0,0 |
| UIT | 1 | – | – | 1 | 0,3 |

| <i>Organización^a</i> | <i>Salen de la sede^b</i> | <i>Entran en la sede^c</i> | <i>Traslados de un puesto sobre el terreno a otro puesto sobre el terreno^d</i> | <i>Número total de funcionarios que se trasladaron</i> | <i>Porcentaje de funcionarios que se trasladaron</i> |
|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|---|--|--|
| OMPI | – | – | – | – | 0,0 |
| OMM | 1 | – | – | 1 | 0,7 |
| ONU | 3 | 3 | 1 | 7 | 2,3 |
| OMT | – | – | – | – | – |

^a Las organizaciones que tienen política de movilidad figuran en letra negrita.

^b Salen de la sede: personal del Cuadro Orgánico que se traslada de un puesto de la sede a un puesto fuera de la sede (incluidos los puestos sobre el terreno) dentro de la organización.

^c Entran en la sede: personal del Cuadro Orgánico que se traslada de un puesto fuera de la sede (incluidos los puestos sobre el terreno) a un puesto de la sede dentro de la organización.

^d Traslados de personal de un puesto sobre el terreno a otro puesto sobre el terreno dentro de la organización.

^e No hay datos disponibles sobre el PNUD en relación con 2009. A efectos analíticos, se utilizan los datos correspondientes a 2011. No se dispone de cifras desglosadas.

4. En el cuadro 2 se observa que los fondos y programas de las Naciones Unidas, como el ACNUR, el PMA, el UNFPA, el UNICEF y el PNUD, son entidades muy móviles, mientras que los organismos especializados, como la UPU, la OMT, la OMM y la OMPI, son ejemplos de organizaciones donde existen pocas necesidades de movilidad.

5. Las organizaciones, como la OIT, la OMS, la UNESCO y la FAO, que tienen una cobertura geográfica amplia sobre el terreno, se sitúan entre estos dos extremos. Al igual que este grupo, la Secretaría de las Naciones Unidas, que tiene 15 operaciones de mantenimiento de la paz, presenta un nivel relativamente bajo de movilidad dentro de la Organización.

6. Puesto que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas difieren en cuanto a sus mandatos, tamaño, necesidades operacionales y actividades, también varían en gran medida sus necesidades en materia de movilidad. Hay entidades con mucha movilidad y otras en que la cuestión no reviste mayor importancia. Habida cuenta de estas diferencias, es evidente que no existe una solución que sirva para todas en lo que respecta a las políticas de movilidad en el interior de las organizaciones del régimen común.

B. Prácticas de movilidad en algunas organizaciones

7. Algunas organizaciones que trabajan fundamentalmente sobre el terreno, como las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF, si bien carecen de política de movilidad, tienen prácticas para alentar la movilidad tanto geográfica como funcional de su fuerza de trabajo.

8. En las Naciones Unidas, donde la movilidad es voluntaria e iniciada por cada uno de los funcionarios, las políticas de ascenso ofrecen incentivos para la movilidad. Con arreglo al sistema actual de selección del personal, este ha de haber efectuado dos traslados laterales antes de reunir las condiciones necesarias para ser ascendido a la categoría de P-5. El requisito de dos traslados laterales se reduce a uno solo cuando el funcionario ha prestado servicio en un lugar de destino de categoría A, B, C, D, o E durante un año o más, y no se aplica en absoluto al

personal que ha prestado servicio en un lugar de destino no apto para familias al menos durante un año. Actualmente las Naciones Unidas están elaborando una política de movilidad, que habrá de ser presentada a la Asamblea General durante su sexagésimo séptimo período de sesiones.

9. El PNUD ha mantenido una cultura y una práctica de movilidad, en particular respecto de sus puestos de dirección de programas que están sujetos a rotación. Su política de reasignación y rotación, que constituyó la base para gestionar la movilidad, ya no se utiliza como marco regulador. No obstante, habida cuenta de que el PNUD es una organización que trabaja fundamentalmente sobre el terreno, con una fuerza de trabajo móvil, hay elementos de la política antigua que se han convertido en la norma. Con arreglo a la política en vigor, la rotación y la reasignación entrañan el traslado organizado y sistemático de los funcionarios de un lugar de destino a otro o de un puesto a otro, y se aplican a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional que tienen nombramientos de plazo fijo y permanentes con arreglo al Estatuto y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas. Esos traslados son voluntarios en el sentido de que los funcionarios compiten para ocupar puestos vacantes que se ajusten a sus períodos de servicio, los cuales vienen determinados por la clasificación de los lugares de destino según el grado de dificultad de las condiciones de vida establecida por la Comisión. La práctica actual será sustituida por un nuevo marco amplio de movilidad, que se está elaborando con miras a implantarlo antes del fin de 2013.

10. El UNICEF es otra organización que carece de política de movilidad, pero en ella existe una práctica de movilidad voluntaria con arreglo a la cual los funcionarios solicitan puestos vacantes de conformidad con sus períodos de servicio. Además, en el UNICEF hay una práctica según la cual el personal de categoría D-1 y superior y todos los representantes del UNICEF rotan anualmente. Asimismo, en estos momentos la organización está elaborando una política de movilidad para trasladar a más funcionarios a lugares de destino con condiciones de vida difíciles, no aptos para familias y en situación de emergencia, así como para equilibrar las experiencias laborales de los funcionarios entre los distintos tipos de lugares de destino y situaciones, en interés del desempeño de la organización y la ejecución eficaz de sus programas.

11. En abril de 2009 el OOPS introdujo una política de reasignación planificada con el fin de asegurar que el personal básico mantuviera y mejorara sus aptitudes y su versatilidad trasladándose periódicamente a asignaciones nuevas dentro del Organismo (con un cambio de funciones o de lugar después de un período máximo normal de cinco años). En el OOPS las reasignaciones planificadas solo se aplican al personal que ocupa plazas genéricas, a diferencia de las plazas de especialista.

12. La OMS favorece mucho los traslados laterales y en algunas regiones hay planes sistemáticos de movilidad entre lugares de destino y de rotación en el mismo lugar de destino que se aplican al personal de contratación local. A nivel mundial, ha establecido o está estableciendo diversas listas para ocupar puestos, como los de jefe de oficinas de la OMS en los países, oficial administrativo y epidemiólogo, con el fin de facilitar el traslado del personal dentro de la organización.

C. Motivos para aplicar una política de movilidad

13. Dado que muchas organizaciones del régimen común tienen que operar tanto en algunos de los lugares más difíciles del mundo como en algunos de los más atractivos, la elaboración de políticas de movilidad no es nada simple. Los funcionarios tienen que actuar en muchas calidades distintas, con objetivos diversos y en variadas circunstancias. En el mundo cada vez más dinámico en el que funciona el régimen común, es vital que las organizaciones tengan personal con una amplia experiencia que pueda ser asignado y reasignado para atender las necesidades operacionales. La movilidad dentro de las organizaciones también es un medio de desarrollar y gestionar los conocimientos y talentos crucial para la eficacia de la organización en lo que respecta a su desempeño y ejecución de los programas.

14. Por tanto, las políticas de movilidad no deberían hacer hincapié en el traslado del personal simplemente porque es un requisito que haya que cumplir, ya que entonces la movilidad se convierte en un fin en sí mismo. En su lugar, las organizaciones deben determinar claramente los motivos de su política de movilidad, que debería servir para mejorar la eficiencia de la organización mediante una estrategia de desarrollo profesional bien concebida.

15. En el cuadro 3 figura una compilación de los motivos de aplicación de una política de movilidad dados por las organizaciones, basada en las respuestas recibidas de las organizaciones que ya han aplicado una política de esa índole. En resumen, las principales esferas en las que se centran las políticas de movilidad son: cumplir los objetivos de la organización, aumentar la eficacia de la organización, reforzar la ejecución de los programas y promover una gestión efectiva del capital humano, del desarrollo profesional del personal, el bienestar del personal y la progresión de las perspectivas de carrera. Evidentemente, existen diferencias entre las organizaciones según sus necesidades operacionales y de ejecución de programas.

Cuadro 3

Motivos de la aplicación de una política de movilidad

| <i>Organización</i> | <i>Motivos de la aplicación de la política de movilidad</i> |
|---------------------|--|
| UNFPA | Como organización mundial para el desarrollo internacional, y basada en el trabajo sobre el terreno, es importante que el UNFPA prepare al personal creando la expectativa de que prestará servicio en diversos lugares de destino durante su carrera. El UNFPA tiene interés estratégico y programático en que los funcionarios de la sede adquieran experiencia sobre el terreno y los directores de las oficinas en los países obtengan experiencia en la sede y otros lugares geográficos. La rotación también crea un mayor sentido de identidad institucional y de espíritu de equipo que refuerza el compromiso con el mandato del UNFPA. Además, la rotación da al personal oportunidades que contribuyen a su desarrollo profesional y la progresión de su carrera. |
| UNOPS | Para asegurar que los funcionarios tengan una experiencia laboral diversa, amplios conocimientos y comprensión del complejo y difícil entorno laboral sobre el terreno. La movilidad debería asegurar un equilibrio entre experiencia y servicio en las diferentes categorías de los lugares de destino. |

| <i>Organización</i> | <i>Motivos de la aplicación de la política de movilidad</i> |
|---------------------|--|
| ACNUR | La movilidad entre lugares de destino mediante el marco de rotación obligatoria permite al ACNUR cumplir mejor sus metas y objetivos mediante el despliegue rápido y efectivo a sus operaciones en todo el mundo de personal capacitado con una experiencia y conocimientos técnicos muy valiosos. |
| OIT | A fin de prestar efectivamente servicios de alta calidad a sus mandantes, la OIT necesita un cuerpo de funcionarios con amplia experiencia y conocimientos de su labor en diversas partes del mundo. |
| PMA | A fin de que el PMA pueda desempeñar efectiva y eficientemente su mandato, que exige la presencia de funcionarios en diversos lugares geográficos y con varias funciones en todo el mundo, a menudo, con poco preaviso. Siempre se define la duración de la asignación, que varía según las necesidades operacionales. El PMA opera cada vez más en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y no aptos para familias, y a fin de mantener a una fuerza de trabajo móvil, las decisiones sobre la reasignación deben equilibrar las necesidades operacionales del Programa con el imperativo de la organización de asegurar asignaciones razonables y un reparto equitativo de trabajos difíciles entre los funcionarios que cumplan las condiciones requeridas. |
| UNESCO | Para 2012-2013, el objetivo del programa de movilidad es asegurar el redespiegue adecuado de funcionarios en la región africana. |
| FIDA | A fin de gestionar mejor sus recursos humanos mediante el desarrollo de las capacidades individuales y de la organización, mediante la adquisición de nuevos conocimientos y compartiendo prácticas institucionales. |
| ONUDI | Para fortalecer la red de la organización sobre el terreno a fin de acercar sus servicios a sus clientes y asociados estratégicos en países en desarrollo y países de economía en transición. Específicamente, esto refuerza todavía más la capacidad de organización de responder a necesidades emergentes de manera oportuna y efectiva y promueve una mejor comprensión y espíritu de equipo en toda la organización. |
| ONUSIDA | A fin de asegurar que la fuerza de trabajo del ONUSIDA es la adecuada para sus objetivos mediante la colocación oportuna de personal cualificado en puestos en todo el mundo mediante una evaluación basada en las necesidades funcionales, las cualificaciones, la experiencia y el desempeño. La movilidad también da una oportunidad a funcionarios individuales de promover sus perspectivas profesionales y su carrera. |

D. Características de las políticas de movilidad existentes en algunas organizaciones

16. Sobre la base de la información recogida de las organizaciones, en el cuadro 4 se presentan las principales características de sus políticas de movilidad.
17. Se observa que la movilidad geográfica es común para todas las organizaciones que figuran en el cuadro 4, y algunas organizaciones también incluyeron la

movilidad funcional. Las políticas de movilidad de esas organizaciones se han centrado principalmente en los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional. Por ejemplo, en el FIDA, su política de movilidad también abarca otras categorías de personal mediante la rotación en la sede u otros puestos (es decir, movilidad funcional). Los tipos de lugares de destino y puestos sujetos a la política de movilidad varían según las necesidades de la organización.

18. Las políticas de movilidad obligatoria del ACNUR, el PMA, el FIDA y la ONUDI se aplican basándose en solicitudes voluntarias del personal. Además, algunas de las organizaciones con misiones de emergencia y operaciones sustanciales sobre el terreno (el UNFPA, el ACNUR, el PMA y el FIDA, y en menor grado la ONUDI) tienen una amplia rotación interna mediante un proceso de reasignación, y su movilidad geográfica se basa en una asignación de duración estándar determinada según las características del lugar de destino.

Cuadro 4
Ámbito y características de las políticas de movilidad del régimen común de las Naciones Unidas

| Organización | Categoría del personal | Ámbito | | Características de la política de movilidad | | | | | |
|--------------|---|---|-------------------------------------|---|---|----------------------|---------------------|---|---|
| | | Tipo de puesto | Tipo de lugar de destino | Obligatoria | Política de movilidad basada en un principio voluntario | Movilidad geográfica | Movilidad funcional | Rotación basada en una duración estándar de la asignación | Rotación basada en un proceso planificado de reasignación |
| UNFPA | Personal de contratación internacional que ocupa puestos clasificados como puestos sujetos a rotación (basados en los puestos, no en las personas) | Puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario | Lugares de destino sobre el terreno | Sí | No | Sí | No | Sí | Sí |
| UNOPS | Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Todos los puestos | Todos los lugares de destino | No | No | Sí | Sí | No | No |
| ACNUR | Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Todo el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional, excepto puestos de expertos | Todos los lugares de destino | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| OIT | Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Puestos financiados con cargo al presupuesto ordinario | Todos los lugares de destino | No | Sí | Sí | No | No | No |
| PMA | Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Puestos clasificados como puestos sujetos a rotación | Todos los lugares de destino | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| FIDA | Todo el personal, rotación de la sede a otros puestos, excepto personal muy especializado. Traslado geográfico para el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Todos los puestos, a menos que estén excluidos específicamente debido a la naturaleza del trabajo | Todos los lugares de destino | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| ONUDI | Personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional | Puestos sobre el terreno financiados con cargo al presupuesto ordinario | Lugares de destino sobre el terreno | Sí (en grado limitado) | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí (en grado limitado) |

E. Costo de la movilidad geográfica

19. Existen costos significativos asociados con una política de movilidad, en especial cuando la movilidad es geográfica. En su informe de 2003 titulado “Marco para la gestión de los recursos humanos: movilidad”, la Secretaría de las Naciones Unidas indicó que uno de los especialistas consultados calculó que el costo medio de cada traslado sería de 60.000 dólares. La Dependencia Común de Inspección, en su informe de 2006 sobre la movilidad del personal de las Naciones Unidas estimó que la cifra era de 50.000 dólares (véase JIU/REP/2006/7, párr. 76). Sin embargo, la Dependencia Común de Inspección observó que esas estimaciones correspondían a gastos directos de reubicación como transporte, mudanza de efectos domésticos, seguros y prestaciones del personal, mientras que los costos ocultos, como el tiempo que se necesita para aprender el nuevo trabajo y asentarse en un nuevo lugar, la capacitación y orientación necesarias, el tiempo necesario para cumplimentar prolongados procedimientos administrativos, eran muy difíciles de cuantificar y debían sumarse a las cifras indicadas.

20. Además de los gastos por una sola vez antes señalados, hay gastos recurrentes relacionados con la movilidad del personal, como la prestación por movilidad que se paga a los funcionarios de contratación internacional después de cinco años de servicio en el régimen común como incentivo para el traslado de un lugar de destino a otro. Esa prestación deja de pagarse después de cinco años consecutivos en el mismo lugar de destino. También se paga una prestación por condiciones de vida difíciles al personal de contratación internacional asignado por un año o más a lugares de destino de las categorías B a E.

21. El PNUD, el UNFPA, el ONUSIDA y el PMA han indicado que los costos asociados con la movilidad se relacionan principalmente con los subsidios del régimen común y han estimado que el costo medio de traslado asciende a aproximadamente 50.000 dólares por funcionario por traslado.

22. La secretaria de la CAPI volvió a calcular el costo asociado cuando se preparó el presente informe. Como media, para un funcionario sin familiares a su cargo, el costo del traslado sería de aproximadamente 40.000 dólares por traslado. Para un funcionario con tres familiares a su cargo (cónyuge y dos hijos), sería de aproximadamente 75.000 dólares por traslado. Por tanto, la secretaria estimó que el costo medio por una sola vez de la movilidad por funcionario por traslado geográfico ascendería a aproximadamente 60.000 dólares.

23. En el cuadro 5 se proporciona una indicación de las consecuencias financieras asociadas con los costos por una sola vez de la movilidad (movilidad geográfica) dentro de las organizaciones en 2009, utilizando la información proporcionada en el cuadro 2.

Cuadro 5
Estimación de los costos por una sola vez asociados a la movilidad en 2009

| <i>Organización^a</i> | <i>Número total de funcionarios trasladados</i> | <i>Porcentaje de funcionarios trasladados en 2009</i> | <i>Costo de la movilidad por año (dólares EE.UU.)</i> |
|---------------------------------|---|---|---|
| Naciones Unidas | 533 | 5,3 | 31 980 000 |
| PNUD | 277 | 11,2 | 16 620 000 |
| UNFPA | 105 | 17,5 | 6 300 000 |
| ACNUR | 493 | 29,5 | 29 580 000 |
| UNICEF | 380 | 14,0 | 22 800 000 |
| OOPS | 8 | 4,6 | 480 000 |
| OIT | 91 | 8,9 | 5 460 000 |
| FAO | 49 | 3,1 | 2 940 000 |
| PMA | 337 | 23,0 | 20 220 000 |
| UNESCO | 48 | 5,1 | 2 880 000 |
| OMS | 459 | 21,0 | 27 540 000 |
| OACI | 3 | 1,0 | 180 000 |
| UPU | 0 | 0,0 | – |
| UIT | 1 | 0,3 | 60 000 |
| OMPI | 0 | 0,0 | – |
| OMM | 1 | 0,7 | 60 000 |
| ONUDI | 7 | 2,3 | 420 000 |
| OMT | 0 | 0,0 | – |
| Total | | | 167 520 000 |

^a Las organizaciones con una política de movilidad se muestran en negrita.

24. Los traslados geográficos del personal son costosos. Organizaciones como las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF, que en la actualidad carecen de una política oficial de movilidad, incurrieron en gastos significativos relacionados con los traslados iniciados por los funcionarios.

25. El UNICEF observó que su desafío no era necesariamente tener más movilidad, sino una mejor dirección para la movilidad. Intentaba reducir los costos de la movilidad utilizando el concepto de tiempo mínimo en un lugar de destino (período de servicio menos un año; período de servicio completo en el caso de representantes del UNICEF), que ha de cumplirse antes de que un funcionario pueda solicitar un puesto en otro lugar de destino.

26. El UNFPA indicó que aunque había muchos beneficios a largo plazo con la movilidad del personal, como una fuerza de trabajo más flexible y muy productiva, sería difícil determinar y cuantificar inmediatamente el costo. Esto supuso problemas en períodos de austeridad financiera, ya que la rotación de los funcionarios entre diversos lugares de destino entrañaba costos. De hecho, el UNFPA había aplazado temporalmente su programa de rotación en 2011 por motivos financieros, pero tenía previsto finalizarlo este año. El UNFPA también señaló que

los beneficios de tener una fuerza de trabajo móvil debían equilibrarse frente a la necesidad de asegurar la estabilidad y continuidad operacionales y la retención de la memoria institucional.

27. El PMA señaló que la movilidad tenía costos y ventajas financieros e institucionales, y los beneficios de la movilidad para cada organización variarían según sus prioridades operacionales y estratégicas y su mandato.

28. El FIDA, si bien puso de relieve las ventajas de una mayor movilidad para aumentar la eficacia, la transferencia de conocimientos y el desempeño, subrayó que la movilidad geográfica era extremadamente costosa.

29. La ONUDI consideró que aunque la movilidad del personal era un instrumento poderoso para aumentar la eficiencia de la ejecución de programas y fortalecer las oficinas sobre el terreno y la colaboración del sistema de las Naciones Unidas, esas ventajas debían equilibrarse debidamente con los costos conexos y la división de la labor entre la sede y el terreno.

F. Conclusiones

30. A lo largo de los años se ha dedicado tiempo, energía y recursos considerables a alentar la movilidad en varias organizaciones del régimen común. Ha habido numerosas declaraciones de políticas de la Asamblea General y otros órganos sobre la movilidad.

31. La movilidad de la fuerza de trabajo es un elemento clave para que las organizaciones del régimen común adapten su amplia gama de programas y actividades a un entorno global que cambia constantemente. También es un factor crítico para los funcionarios, ya que ejerce una enorme influencia sobre su vida profesional y privada. En lo que respecta a las organizaciones, la movilidad proporciona personal versátil, adaptable y experimentado con la experiencia, las capacidades y competencias pertinentes. Para los funcionarios, la movilidad aumenta las capacidades, los conocimientos y la experiencia y los mantiene al día sobre los mandatos de las organizaciones y sus actividades en todo el mundo. También proporciona al personal una mayor oportunidad de aumentar sus experiencias y hacer carrera, desarrollar sus competencias y pasar de un trabajo a otro o de un lugar a otro.

32. Existe un gran apoyo para aumentar las oportunidades del personal del régimen común para trasladarse dentro de las organizaciones del régimen común y entre ellas; el personal, las federaciones y sindicatos del personal y los directivos han expresado interés en un enfoque más amplio de la movilidad. En diversas ocasiones se han detallado las muchas ventajas de la movilidad desde el punto de vista del personal. Sin embargo, existe menos información sobre el nivel necesario de movilidad para una organización y los motivos de ese nivel según el plan estratégico de la organización.

33. Además, no se han examinado suficientemente los costos asociados u ocultos de la movilidad geográfica. Se deberían definir claramente las consecuencias financieras antes de aplicar políticas de movilidad, ya que pueden ser significativas. Las organizaciones deberían decidir por adelantado el nivel requerido de movilidad de su plantilla según sus necesidades operacionales y su mandato, teniendo en cuenta los costos asociados. A fin de que sean efectivas, las políticas de movilidad se deberían

vincular con el plan estratégico de la organización, y lo que es más importante, con los procesos presupuestarios y la planificación de la fuerza de trabajo.

34. En consecuencia, la movilidad de la fuerza de trabajo de las organizaciones del régimen común no puede considerarse aisladamente del contexto en el que funcionan. Un aumento de la movilidad del personal requiere cambios sistémicos fundamentales en la manera en que funciona una organización, tanto en lo que respecta a la política y la práctica de la gestión de los recursos humanos, como al diseño de la organización y las asignaciones presupuestarias. Por ese motivo, las decisiones sobre la movilidad y el nivel necesario de movilidad deberían surgir de un proceso que entrañe un examen general de la mejor manera de desplegar el personal para satisfacer las metas estratégicas de una organización a mediano y largo plazo.

Anexo IX

Definición y tipos de movilidad

1. El concepto de movilidad abarca los traslados del personal dentro de las organizaciones y entre estas, y entre distintas ocupaciones y lugares geográficos. Por lo tanto, la movilidad en el régimen común de las Naciones Unidas abarca el cambio de puesto dentro de un mismo grupo ocupacional, el cambio de funciones (movilidad funcional) y el traslado de un lugar a otro (movilidad geográfica). Esos cambios podrían denominarse “movilidad interna o dentro de las organizaciones”, ya que ninguno de ellos entraña una variación del órgano que da empleo. También existe la movilidad entre organismos, que supone un traslado entre las entidades que constituyen el régimen común, además de los traslados entre movimiento autorizado entre puestos de trabajo dentro de un grupo ocupacional, el movimiento entre las funciones (movilidad funcional) y el movimiento de un lugar (movilidad geográfica). Estos movimientos se podrían llamar la movilidad interna o intra-organizacional, ya que todos ellos se refieren a los movimientos que no implican ninguna variación en el organismo empleador. Existe también la movilidad entre organismos, que implica movimientos entre las entidades que constituyen el régimen común, además de los traslados entre el régimen común y el mundo exterior (incluidas la administración pública, otras organizaciones internacionales, las organizaciones no gubernamentales locales o internacionales, los centros de enseñanza, las entidades científicas y el sector privado).

2. Con el fin de establecer un entendimiento común de los términos utilizados en relación con la movilidad del personal, se proponen las siguientes definiciones:

a) **El traslado dentro de una misma organización puede implicar:**

- i) El traslado de funcionarios entre distintas esferas funcionales o grupos ocupacionales;
- ii) El traslado entre puestos de trabajo del mismo grupo ocupacional;
- iii) El traslado de funcionarios entre lugares de destino geográficamente diferentes por períodos de un año o más, con derecho a percibir prestaciones por traslado;

b) **La movilidad interinstitucional** abarca el traslado de funcionarios entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y puede conllevar todas las situaciones mencionadas en a).



12-46277 (S) 091012

121012

12-46277

Anexo X

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

(Euros por año)

Mes de referencia del estudio: abril de 2012

| <i>Categoría/escalón</i> | <i>I</i> | <i>II</i> | <i>III</i> | <i>IV</i> | <i>V</i> | <i>VI</i> | <i>VII</i> | <i>VIII</i> | <i>IX</i> | <i>X</i> | <i>XI</i> | <i>XII</i> | <i>XIII</i> | <i>XIV</i> | <i>XV</i> |
|--------------------------|----------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|------------|-------------|-----------|----------|-----------|------------|-------------|------------|-----------|
| G-1 | 27 319 | 28 128 | 28 937 | 29 746 | 30 555 | 31 364 | 32 173 | 32 982 | 33 791 | 34 600 | 35 409 | 36 218 | 37 027 | 37 836 | 38 645 |
| G-2 | 28 959 | 29 943 | 30 927 | 31 911 | 32 895 | 33 879 | 34 863 | 35 847 | 36 831 | 37 815 | 38 799 | 39 783 | 40 767 | 41 751 | 42 735 |
| G-3 | 30 984 | 32 165 | 33 346 | 34 527 | 35 708 | 36 889 | 38 070 | 39 251 | 40 432 | 41 613 | 42 794 | 43 975 | 45 156 | 46 337 | 47 518 |
| G-4 | 33 778 | 35 159 | 36 540 | 37 921 | 39 302 | 40 683 | 42 064 | 43 445 | 44 826 | 46 207 | 47 588 | 48 969 | 50 350 | 51 731 | 53 112 |
| G-5 | 37 480 | 39 070 | 40 660 | 42 250 | 43 840 | 45 430 | 47 020 | 48 610 | 50 200 | 51 790 | 53 380 | 54 970 | 56 560 | 58 150 | 59 740 |
| G-6 | 43 114 | 44 923 | 46 732 | 48 541 | 50 350 | 52 159 | 53 968 | 55 777 | 57 586 | 59 395 | 61 204 | 63 013 | 64 822 | 66 631 | 68 440 |
| G-7 | 49 575 | 51 667 | 53 759 | 55 851 | 57 943 | 60 035 | 62 127 | 64 219 | 66 311 | 68 403 | 70 495 | 72 587 | | | |