



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2020

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo quinto período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2020



Naciones Unidas • Nueva York, 2020

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

Capítulo	Página
Abreviaciones	5
Glosario de términos técnicos	6
Carta de envío	7
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	8
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común	9
I. Cuestiones de organización	10
A. Aceptación del estatuto.	10
B. Composición	10
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	11
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2021-2022	11
II. Presentación de informes y seguimiento	12
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo cuarto período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	12
B. Seguimiento de la aplicación por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores	13
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	15
A. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos.	15
B. Aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño	20
IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	22
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	22
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	23
C. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (principio Noblemaire): comparación de referencia con otras organizaciones internacionales	24

D.	Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informe del grupo de trabajo sobre las normas operacionales y programa provisional revisado del 52º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	28
E.	Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía.	35
F.	Examen de la aplicación del incentivo para la contratación	38
V.	Condiciones de servicio sobre el terreno	40
A.	Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía.	40
B.	Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía	43
VI.	Evaluación de las necesidades de la Comisión de Administración Pública Internacional. .	47
A.	Experto jurídico	48
B.	Experto en comunicación	49
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2021-2022	51
II.	Recompensas monetarias y no monetarias en las organizaciones del régimen común	53
III.	Sumas invertidas en programas de reconocimiento profesional y recompensas	65
IV.	Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos	66
V.	Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo	68
VI.	Proyecto de programa del 42º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (revisado)	69

Abreviaciones

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
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
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
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas

UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UNRWA	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
UPU	Unión Postal Universal

Glosario de términos técnicos

El glosario de términos técnicos se puede encontrar en un documento separado en el sitio web de la Comisión de Administración Pública Internacional (<https://unicsc.org/Home/Library>).

Carta de envío

Carta de fecha 28 de octubre de 2020 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 46° 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) Larbi **Djatta**
Presidente

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

Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

55 y anexo IV La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2021, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo IV del presente informe y reflejan un ajuste del 1,90 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

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

61 y anexo V La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. en 2020 se sitúa en 113,0.

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

107 La Comisión recomienda a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, fije la prestación por hijos a cargo en 3.222 dólares anuales, la prestación por hijo con discapacidad a cargo en 6.444 dólares anuales, y la prestación por familiar secundario a cargo en 1.128 dólares anuales. La Comisión recomienda también para su aprobación que, en los lugares de destino con moneda fuerte, la cuantía en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones se convierta a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de su promulgación y se mantenga sin cambios hasta el próximo examen bienal, sin tener en cuenta las variaciones que pueda haber entretanto, y que las prestaciones por familiares a cargo se reduzcan en el monto de cualquier pago directo que el funcionario reciba de un Gobierno por los familiares que tenga a su cargo.

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

Párrafo de referencia

Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

- 52 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VI se estiman en 858.000 dólares por año para todo el sistema.

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

- 105 Las consecuencias financieras derivadas del aumento en un 10 % de la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, se estiman en 11,3 millones de dólares por año para todo el sistema.

3. Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía

- 133 Las consecuencias financieras para todo el sistema de la decisión de la Comisión de fijar, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, la cuantía de la prestación por peligrosidad en 1.645 dólares mensuales para el personal de contratación internacional se estiman en unos 1,9 millones de dólares por año, y las de fijar la cuantía mensual de la prestación por peligrosidad del personal de Servicios Generales en el 30 % del punto medio de las escalas de sueldos aplicables para 2019, dividido por 12, se estiman en unos 4,6 millones de dólares por año.

4. Asuntos varios

- 159 Sobre la base de una evaluación de las necesidades, realizada por la Comisión en respuesta a una solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 10 de la resolución [74/255 B](#), la Comisión solicita la creación de dos puestos adicionales de la categoría P-4 en la secretaría de la CAPI, uno de Oficial de Comunicaciones y otro de Oficial Jurídico, cuyas consecuencias financieras se estiman en unos 455.200 dólares por año.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

“La Comisión desempeñará sus funciones respecto de las Naciones Unidas y de los organismos especializados y otras organizaciones internacionales que participan en el régimen común de las Naciones Unidas y que aceptan el presente estatuto”.

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 16 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas y sus fondos y programas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión². Por consiguiente, 28 organizaciones, organismos, fondos y programas (en adelante “las organizaciones”) cooperan estrechamente con la Comisión y aplican las disposiciones de su estatuto.

B. Composición

3. La composición de la Comisión en 2020 es la siguiente:

Presidente:

Larbi Djacta (Argelia)*

Vicepresidente:

Aldo Mantovani (Italia)**

Miembros:

Andrew Bangali (Sierra Leona)***

Marie-Françoise Bechtel (Francia)***

Mohammed Farashuddin (Bangladesh)*

Carleen Gardner (Jamaica)***

Luis Mariano Hermosillo (México)**

Yuji Kumamaru (Japón)**

Ali Kurer (Libia)***

Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)**

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Vladimir Storozhev (Federación de Rusia)*

Xiaochu Wang (China)*

Bogusław Winid (Polonia)***

El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2020.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2021.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2022.

¹ La OIT, la FAO, la UNESCO, la OACI, la OMS, la UPU, la UIT, la OMM, la OMI, la OMPI, el OIEA, la ONUDI, la OMT, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares.

² El FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró un período de sesiones en 2020, el 90º, en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 12 al 21 de octubre.

5. En ese período de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General y de su propio estatuto. En el presente informe se analizan 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 2021-2022

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2021-2022 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo cuarto período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con la labor de la Comisión. En la nota, la secretaría destacaba la exposición hecha por el Presidente de la Comisión ante la Quinta Comisión de la Asamblea General, en la que, tras reafirmar el compromiso de la Comisión con el cumplimiento de su mandato de regular y coordinar las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas, había informado a la Quinta Comisión sobre la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional durante 2019, haciendo hincapié en temas como el ajuste por lugar de destino, la escala de sueldos básicos/mínimos, la evolución del margen de la remuneración neta de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos, el subsidio de educación, la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, los envíos por traslado y el incentivo por movilidad.

8. Se informó a los participantes en el período de sesiones de que, tras la presentación del informe anual de la Comisión por el Presidente, se habían celebrado debates a fondo en la Quinta Comisión en torno a las sentencias del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al ajuste por lugar de destino. Además, se informó a los participantes de que los cambios propuestos en la cuantía del subsidio de educación también habían suscitado numerosas preguntas.

9. La Quinta Comisión aprobó la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional relativa a la escala de sueldos básicos/mínimos, tomó nota de las decisiones de la Comisión con respecto a la prestación por condiciones de vida difíciles y el incentivo de movilidad, y pidió información adicional sobre el subsidio de educación.

10. El 27 de diciembre de 2019, la Asamblea General aprobó las resoluciones [74/255](#) A y B sin someterlas a votación.

Deliberaciones de la Comisión

11. La Red de Recursos Humanos y las tres federaciones del personal tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General.

12. Los miembros de la Comisión expresaron su reconocimiento por las decisiones de la Asamblea General, en particular por el fortalecimiento del papel de la Comisión, algo que era importante para su buen funcionamiento. Teniendo en cuenta las decisiones de la Asamblea, se preguntaron si el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo reconsideraría sus decisiones. Al concluir el debate, el Presidente agradeció a la Asamblea que hubiera reconocido la labor de la Comisión y reafirmado su adhesión al concepto de un solo régimen común unificado de las Naciones Unidas como piedra angular de la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio en el régimen común de las Naciones Unidas.

Decisión de la Comisión

13. La Comisión decidió tomar nota de las resoluciones [72/255](#) A y B de la Asamblea General.

B. Seguimiento de la aplicación por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores

14. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17 de su estatuto, la Comisión examinó una nota de su secretaría sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. En la nota también se proporcionaba información general sobre otras cuestiones de recursos humanos de posible interés para la Comisión. La reunión de información había estado sujeta a repetidas ampliaciones de los plazos debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), pero en última instancia 25 organizaciones del régimen común habían respondido al cuestionario enviado por la secretaría de la CAPI³.

15. Se informó a la Comisión de que todas las organizaciones habían aplicado las cuantías revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles y del incentivo por movilidad que habían entrado en vigor el 1 de enero de 2020. Desde la publicación del informe de seguimiento anterior, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos había subido la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para los funcionarios que se habían incorporado a la organización antes del 1 de enero de 2014. Esa organización había aplicado también el nuevo plan de subsidio de educación que había entrado en vigor a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2018. De conformidad con los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y el reconocimiento de los diferentes niveles de desempeño, aprobados por la Asamblea General en su resolución 72/255, la OMPI había eliminado la disposición relativa a la denominada prima de rendimiento institucional que se había concedido a todo el personal con un desempeño satisfactorio en 2018.

Deliberaciones de la Comisión

16. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe.

17. La FICSA se mostró complacida por los esfuerzos que, según el informe, habían realizado algunas organizaciones para aplicar las recomendaciones, en particular en las esferas relacionadas con la diversidad y la inclusión y el aprendizaje y el desarrollo profesional. El CCISUA subrayó que las resoluciones de la Asamblea General y las decisiones de la CAPI se debían aplicar oportunamente y sin modificaciones. A juicio del CCISUA, el cumplimiento de las recomendaciones de la CAPI era esencial para fortalecer el régimen común de las Naciones Unidas. La UNISERV tomó nota del informe y expresó la opinión de que las organizaciones debían utilizar las tres modalidades contractuales previstas en el marco de la CAPI para todo el personal.

18. La Comisión acogió con beneplácito las medidas mencionadas que había adoptado la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos. La Comisión también acogió con beneplácito la medida adoptada por la OMPI para eliminar la prima de rendimiento mencionada más arriba, que no se ajustaba a la intención original de dichas primas conforme a lo establecido por la Comisión. Asimismo, reiteró enérgicamente la necesidad de que las organizaciones aplicaran las decisiones de la Comisión y de la Asamblea General de manera uniforme y oportuna.

³ De esas organizaciones, 21 respondieron antes de que venciera el plazo para la presentación de la información y 4 (la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, la UIT, la OPS y la UNESCO) lo hicieron después. Otras cuatro organizaciones (el OIEA, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, la ONUDI y la OMM) no respondieron.

19. Con respecto a la información proporcionada por las organizaciones del régimen común sobre cuestiones relacionadas con los recursos humanos, algunos miembros de la Comisión sostuvieron que, al abordar la cuestión de la paridad de género, las organizaciones debían tener presente el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas y la necesidad de fortalecer el equilibrio geográfico. Las medidas adoptadas para lograr el equilibrio de género debían evitar crear una percepción de discriminación inversa mediante el establecimiento de cuotas arbitrarias que podían repercutir en la moral del personal.

20. Durante las deliberaciones se solicitó información sobre el calendario para el examen de la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias que se había introducido en los lugares de destino clasificados como E que no habían sido designados como lugares de destino no aptos para familias. La UNISERV pidió a la Comisión que avanzara a este respecto y formulara una recomendación para abarcar también lo antes posible a los lugares de destino clasificados como D. La Comisión señaló que el examen de ese tema figuraba en su programa de trabajo para 2021 y que, por lo tanto, cualquier consideración de la cuestión resultaba prematura en ese momento.

Decisiones de la Comisión

21. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información proporcionada y de las medidas adoptadas por las organizaciones que se indican en el párrafo 15;
- b) Solicitar a las organizaciones que trabajen en estrecha coordinación con la secretaría de la Comisión en todo lo relativo a las cuestiones que figuran en el próximo programa de trabajo de la Comisión.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos

22. La Comisión examinó un informe sobre la aplicación del marco de la CAPI para los arreglos contractuales (A/65/30, anexo V). En el marco se preveían tres tipos de nombramientos, a saber, continuos, de plazo fijo y temporales. Cuando había examinado esa cuestión en 2012, la Comisión había aclarado que las organizaciones del régimen común no estaban obligadas a aplicar los tres tipos de nombramientos y podían elegir la combinación que mejor se ajustara a sus necesidades.

23. Para la elaboración del informe más reciente, la secretaría de la CAPI había distribuido un cuestionario a las organizaciones del régimen común, al que 23 de ellas habían respondido a finales de 2019⁴. Diecinueve organizaciones informaron de que habían aplicado el marco contractual de la CAPI. Otra organización informó de que no había introducido los nombramientos continuos, lo que en realidad no era incompatible con el marco de la CAPI.

24. Tres organizaciones informaron sobre cambios en sus políticas contractuales que habían introducido desde la publicación del informe anterior. Otras seis organizaciones informaron de que estaban revisando sus políticas contractuales. De las 19 organizaciones que habían aplicado el marco contractual de la CAPI, 13 consideraban que este satisfacía sus necesidades y 2 que solo lo hacía hasta cierto punto. Entre las cuestiones planteadas por algunas organizaciones figuraba la solicitud de una modalidad contractual específica para proyectos. Algunas organizaciones también señalaron que la modalidad de nombramiento temporal tenía demasiadas limitaciones. Una organización informó de que, tras haber reintroducido los nombramientos continuos, había revocado posteriormente esa medida debido a la presión de los Estados miembros, los cuales la habían instado a reducir las obligaciones a largo plazo asumidas con el personal que, en su opinión, conllevaba esa modalidad de contrato. En relación con el equipo de tareas de la JJE sobre el futuro del trabajo, una organización informó de que participaría activamente en su labor para examinar modalidades contractuales que permitieran satisfacer las necesidades de la fuerza laboral en el futuro. Esa labor tendría que estar vinculada a cualquier examen del marco contractual por parte de la CAPI.

Deliberaciones de la Comisión

25. La Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito las reflexiones articuladas en el informe. La Red declaró que, en octubre de 2019, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión había establecido un equipo de tareas sobre el futuro de la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas con un mandato que consistía en tres objetivos principales: a) examinar las modalidades contractuales vigentes en el sistema de las Naciones Unidas; b) considerar nuevos métodos de trabajo con el fin de proponer elementos para impulsar una cultura propicia y una experiencia positiva para los empleados desde múltiples perspectivas, como el liderazgo, la gestión del personal, las modalidades de trabajo flexibles, la transparencia y el diálogo; y c) estudiar

⁴ La Comisión Preparatoria de la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, la UNOPS, la UPU y la OMM no respondieron.

iniciativas piloto que aprovecharan el entorno de trabajo digitalizado, posibilitado por la tecnología, en apoyo de los objetivos de las otras dos esferas clave.

26. Al inicio de la pandemia de COVID-19, el equipo de tareas había reorientado su labor para centrarse en los efectos inmediatos, tanto positivos como negativos, que la pandemia tendría en los métodos de trabajo de las Naciones Unidas, con todo lo que ello implicaría, así como para extraer importantes enseñanzas para el futuro. Teniendo en cuenta que el informe de la secretaría de la CAPI se basaba en una encuesta realizada antes de la pandemia de COVID-19 y que estaba previsto que el equipo de tareas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión presentara su informe final a la Comisión en el segundo trimestre de 2021, la Red de Recursos Humanos recomendó que todo grupo de trabajo de la CAPI que se propusiera se estableciera después de recibir aportaciones del personal directivo superior de las organizaciones de las Naciones Unidas. Las organizaciones estaban dispuestas a colaborar en ese asunto, en particular para llegar a un equilibrio adecuado entre la flexibilidad institucional y unos arreglos contractuales atractivos, a fin de estar preparadas para el entorno cambiante que afectaría al trabajo en el régimen común en el futuro.

27. La FICSA señaló que las tres federaciones del personal habían colaborado estrechamente en la preparación para el examen de este tema del programa y que todas las intervenciones debían considerarse complementarias. La FICSA indicó que en las deliberaciones del período de sesiones en curso se habían abordado, entre otras cosas, la necesidad de atraer y retener a personal con el más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad; la necesidad de mejorar las oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo; la competitividad de las organizaciones del régimen común; y la importancia de la salud mental y del bienestar de los funcionarios que prestaban servicios en todo el mundo. A la luz de las observaciones formuladas por todos los interesados sobre esos temas, era difícil comprender qué razones podría tener la secretaría de la CAPI para recomendar el establecimiento de un grupo de trabajo que se encargara de examinar arreglos contractuales adicionales cuando lo que el régimen común necesitaba desesperadamente eran condiciones sencillas, estables y previsibles, como se había puesto de relieve en el examen de otras cuestiones. La FICSA señaló además que todo examen debería centrarse en los tres tipos de contratos existentes. Mientras tanto, se debería instar a las organizaciones a que aplicaran los tres tipos de contratos, que ya se habían sometido a examen en 2016, en lugar de proceder a una revisión de todo el marco.

28. En relación con la declaración de la Red de Recursos Humanos, la FICSA agradeció la decisión adoptada recientemente por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de incluir a las federaciones del personal en la labor del equipo de tareas del Comité, tras recibir reiteradas peticiones en ese sentido, y aguardaba con interés la oportunidad de participar en un intercambio de opiniones abierto y transparente. A la FICSA le preocupaba que la adopción de cualquier medida que menoscabara la seguridad en el empleo y la creciente tendencia a contratar personal con una cobertura de seguridad social limitada o nula afectara negativamente a la capacidad de las organizaciones para atraer y retener personal, lo que les impediría cumplir su obligación de asegurar la existencia de una administración pública internacional neutral e independiente, con arreglo a los principios consagrados en el código de conducta de la CAPI. La FICSA también subrayó la obligación y el deber de diligencia que incumbían a las organizaciones de garantizar a las generaciones futuras que se incorporaran a la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas los mismos niveles de estabilidad y respeto que se ofrecían a los funcionarios actuales. Las medidas que se estaban considerando, en particular en el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, creaban incertidumbre y estrés en un momento en que el personal necesitaba sentir que sus contribuciones eran valoradas.

29. El CCISUA consideraba que las tres modalidades contractuales existentes eran adecuadas para cubrir todas las posibles necesidades de personal de las organizaciones. En reconocimiento de las preocupaciones expresadas por algunas organizaciones respecto de la necesidad de una modalidad de contrato para proyectos, se podría considerar la posibilidad de ajustar las modalidades de contrato temporal o de plazo fijo para vincular su duración a la financiación de un proyecto, manteniendo iguales todas las demás condiciones de empleo. La Asamblea General había reafirmado reiteradamente su apoyo a la integridad e independencia de la administración pública internacional. A juicio del CCISUA, esa integridad e independencia solo se podían garantizar ofreciendo una trayectoria profesional estable y previsible que permitiera retener a los mejores y más brillantes funcionarios y evitar la transferencia de competencias y conocimientos especializados a organizaciones ajenas al sistema de las Naciones Unidas o al sector privado. La integridad y la independencia dependían de la lealtad tanto del funcionario como de la organización.

30. El CCISUA consideraba que las propuestas que estaba examinando el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, con la excusa de ofrecer a las organizaciones modalidades contractuales más “ágiles” (es decir, precarias), consistían en encontrar personas con el perfil o las aptitudes necesarias para un fin determinado y luego descartarlas una vez terminada la tarea. La inclusión de esa nueva modalidad haría que todos los contratos del personal de las Naciones Unidas fueran contratos de consultoría. Sin embargo, la Asamblea General había expresado reiteradamente su escepticismo a ese respecto y exigido en repetidas ocasiones que el uso de consultores se redujera al mínimo y que la Organización utilizara su capacidad interna para realizar actividades básicas o desempeñar funciones que se repitieran a largo plazo, más recientemente en el párrafo 23 de su resolución 74/262. La opción de utilizar contratos de consultoría seguía estando a disposición de las organizaciones en circunstancias apropiadas y bien definidas, pero todo intento de ampliar su utilización con otro nombre era contrario a la voluntad expresa de la Asamblea. Además, en opinión del CCISUA, los contratos de trabajo esporádico tendían a favorecer a los empleados jóvenes sin discapacidad ni problemas de movilidad procedentes de países desarrollados con generosas políticas de asistencia social a las que podían recurrir una vez expirado su contrato, y esas personas podían utilizar su experiencia en las Naciones Unidas como trampolín para acceder a empleos fuera del régimen común. El CCISUA consideraba que las organizaciones debían tratar de fomentar la agilidad en el marco de una fuerza de trabajo estable y leal mediante la inversión en programas efectivos de desarrollo profesional y capacitación, la conciliación de la vida laboral y personal para que las personas puedan tener distintas trayectorias en su carrera y la planificación coherente de la fuerza de trabajo.

31. La UNISERV apoyó las intervenciones de la FICSA y el CCISUA. La federación observó que el equipo de tareas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión había formulado varias recomendaciones al Comité en relación con la introducción de un marco contractual supuestamente “ágil” que sustituiría progresivamente el marco actual por una modalidad contractual única y flexible para el futuro. En opinión de la UNISERV, la declaración del Comité era preocupante para todo el personal que representaba y estaba causando más estrés e incertidumbre durante el difícil momento de la COVID-19. El marco contractual actual, que contemplaba nombramientos temporales, de plazo fijo y continuos, era adecuado para los fines con que había sido concebido. La mayoría de los elementos enumerados en la descripción de la “modalidad de contrato ágil” estaban disponibles en el marco contractual actual y la noción de que se requería un nuevo arreglo contractual era errónea y poco sincera. La UNISERV estaba de acuerdo con el objetivo de simplificar las normas y políticas para

poder adoptar decisiones de forma más rápida, pero no creía que el logro de ese admirable objetivo estuviera vinculado con los arreglos contractuales.

32. La UNISERV dijo que la transformación de las Naciones Unidas en una organización más ágil y flexible se debía centrar en “la estructura, las personas, la tecnología y los procesos”, basándose en el marco de liderazgo de las Naciones Unidas, y contar con una estrategia eficaz de gestión de talentos, una distribución jerárquica más horizontal y una estructura simplificada de rendición de cuentas. Para poder atraer una fuerza de trabajo joven y preparada, se necesitaba un sistema en el que las vacantes anunciadas ofrecieran a las personas jóvenes la oportunidad de incorporarse al servicio sin exigencias excesivas de años de experiencia pertinente. Además, se debía volver a introducir la contratación en funciones de nivel inferior, ya que la contratación sobre el terreno se solía realizar en niveles en los que se requería una experiencia superior a 7 o 10 años (es decir, en las categorías de FS-5/FS-6 o P-3). Dado que uno de los elementos de la modalidad de contrato “ágil” propuesta por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión era que debía ser “sostenible desde el punto de vista financiero”, la UNISERV observó que el personal de las categorías inferiores era obviamente menos costoso que el de las categorías superiores, y señaló que ya existían escalas de sueldos para esas categorías. Además, la UNISERV sugirió que la transferibilidad de la pensión de las Naciones Unidas permitía a las personas rotar de una organización a otra y mantener al mismo tiempo cierto grado de seguridad social, algo a lo que muchos funcionarios tenían que renunciar en sus países de origen cuando optaban por convertirse en funcionarios internacionales.

33. Todas las federaciones del personal coincidieron en que la Comisión debía garantizar la continuidad de los tres tipos de nombramiento existentes en el actual marco contractual de la CAPI. Por esa razón, las federaciones no podían apoyar la propuesta de establecer un grupo de trabajo e instaron a la Comisión a que promoviera y supervisara la plena aplicación del marco actual por parte de las organizaciones.

34. Algunos miembros de la Comisión consideraron que esta debía examinar por qué algunas organizaciones no estaban aplicando el marco contractual vigente y determinar cuáles eran los problemas específicos que lo impedían y si estos obedecían a las tendencias de la financiación. Aunque en general los miembros de la Comisión entendían que los tres tipos de nombramiento contemplados en el marco contractual de la CAPI eran adecuados para atender las necesidades de las organizaciones, estaban abiertos a la posibilidad de establecer un grupo de trabajo para analizar el uso del marco y evaluar las limitaciones, si las hubiera, que imponía a las organizaciones. Algunos miembros de la Comisión señalaron que la transferibilidad de las pensiones de los funcionarios con menos de cinco años de servicio era una cuestión que merecía ser examinada, teniendo en cuenta al mismo tiempo que requeriría la adopción de medidas por parte del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Los miembros de la Comisión consideraban que la descripción del mandato aclararía el propósito del grupo de trabajo y que la secretaría de la CAPI podría encargarse de realizar cualquier análisis preliminar previo.

35. Algunos miembros de la Comisión señalaron que, si bien esta se enfrentaba a constantes peticiones para que actuara con agilidad, flexibilidad y rapidez, ciertos interesados pedían ahora que se mantuviera el *statu quo* en la cuestión del marco contractual de la CAPI, supuestamente por razones de estabilidad, en vez de adoptar un enfoque técnico y transparente. Esos miembros opinaban que, si bien era cierto que las organizaciones del régimen común debían retener al personal existente, también tenían que atraer a nuevos talentos. A su juicio, la Comisión podía examinar el número de personas que desempeñaban funciones relacionadas con proyectos y estudiar la posibilidad de establecer una modalidad de contrato para el personal nacional que trabajaba en proyectos. En cuanto a la cuestión del trabajo en proyectos con fechas fijas de inicio y finalización, varios miembros de la Comisión volvieron a

señalar que los tipos de nombramiento temporal y de plazo fijo contemplados en el marco contractual vigente de la CAPI debían ser suficientes para satisfacer esas necesidades y que, de lo contrario, las organizaciones deberían aclarar mejor los motivos.

36. Algunos miembros de la Comisión señalaron que el mundo se encontraba en las primeras etapas de un proceso de cambios altamente disruptivos y radicales en el lugar de trabajo y que las organizaciones estaban comenzando a hacer frente a esos cambios inminentes. Observaron que millones de empleados, tanto en el sector privado como en el público, habían podido seguir trabajando fuera de sus oficinas durante casi todo el año 2020. Por consiguiente, aunque el marco contractual vigente de la CAPI podía en efecto ofrecer suficiente flexibilidad para satisfacer las necesidades actuales, era preciso que la Comisión iniciara un diálogo con las organizaciones y el personal sobre la naturaleza cambiante del trabajo y las consecuencias para la fuerza de trabajo en el futuro, especialmente porque algunos empleos podrían dejar de existir en su forma actual. En el momento oportuno, la CAPI podía crear un grupo de trabajo para elaborar propuestas concretas sobre un nuevo tipo de relación contractual entre las organizaciones del régimen común y su personal.

37. La Red de Recursos Humanos reiteró su petición de que no se estableciera ningún grupo de trabajo hasta que el Comité de Alto Nivel sobre Gestión hubiera concluido su labor, ya que se esperaba que en su próxima reunión el Comité diera nuevas orientaciones a su equipo de tareas. Además, la Red reiteró que la COVID-19 había cambiado por completo la situación desde que la secretaría preparara su informe hacía casi un año. La FICSA, el CCISUA y la UNISERV recordaron una vez más sus posiciones al respecto. Reconocieron que la decisión de crear un grupo de trabajo era prerrogativa de la Comisión y participarían en él en defensa de los intereses de sus afiliados. Sin embargo, necesitaban tener más información sobre el alcance y el mandato de ese grupo de trabajo antes de participar en su labor.

38. A la Comisión le preocupaba que los debates que se estaban celebrando al margen de la Comisión, y sin su participación, sobre la cuestión de las modalidades contractuales y la introducción de nuevos tipos de contratos pudieran llegar a un punto en el que la Comisión se encontrara ante un hecho consumado. La Comisión destacó que se la debía incluir en los debates que mantuvieran las organizaciones sobre cuestiones que entraban dentro del ámbito de competencia de la Comisión. También observó que a las federaciones del personal solo se las había invitado recientemente a participar en el equipo de tareas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión. Por consiguiente, la Comisión tenía que seguir de cerca los acontecimientos conexos. La Comisión se beneficiaría de una mayor claridad sobre las políticas contractuales vigentes en las organizaciones y los problemas particulares que estas tenían con los arreglos contractuales de la CAPI que afectaban a su capacidad para cumplir sus mandatos. En particular, un grupo de trabajo podría examinar también si las diferencias entre los mandatos de las organizaciones orientadas a las actividades sobre el terreno y las organizaciones basadas en su sede requerían algún ajuste de los tipos de nombramiento actuales, sin introducir un cuarto nombramiento o tipo de contrato.

39. Los miembros de la Comisión opinaron que, en lugar de abandonar el marco actual, que se había elaborado a lo largo de varios años, y buscar un cuarto tipo de contrato para sustituir los tres existentes, un grupo de trabajo debería examinar y determinar en primer lugar si se podían introducir ajustes en el marco actual para abordar los problemas detectados y atender las necesidades futuras que se previeran. Sin embargo, para ello se debían presentar antes razones suficientes y convincentes al grupo de trabajo. Sobre esa base, las federaciones del personal estuvieron de acuerdo con que se estableciera un grupo de trabajo.

Decisión de la Comisión

40. La Comisión decidió establecer un grupo de trabajo que se encargaría de examinar la aplicación por las organizaciones del marco contractual vigente, considerar posibles mejoras de este y formular recomendaciones al respecto en su 92º período de sesiones.

B. Aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño

41. En su resolución 74/255 B, la Asamblea General solicitó a la Comisión que, en su septuagésimo quinto período de sesiones, la informara sobre la aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño. Los principios y directrices de la CAPI habían sido aprobados por la Asamblea General en su resolución 72/255 y la Comisión había presentado el primer informe sobre su aplicación en el septuagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea. En su 90º período de sesiones, la Comisión examinó un informe de su secretaría basado en un cuestionario enviado a las organizaciones del régimen común, al que habían respondido 23 organizaciones⁵.

Deliberaciones de la Comisión

42. La Red de Recursos Humanos tomó nota del informe y declaró que intervendría en las deliberaciones cuando fuera necesario.

43. La FICSA reiteró su posición de que la gestión de la actuación profesional en las organizaciones era a menudo muy subjetiva y dependía de las relaciones interpersonales, en vez de estar basada en criterios transparentes y coherentes para la gestión de la actuación profesional. Aunque reconoció que se habían adoptado algunas medidas para abordar esa cuestión fundamental, algo que apreciaba y alentaba, la FICSA consideraba que las organizaciones debían realizar esfuerzos adicionales antes de adoptar nuevas medidas en relación con las recompensas monetarias o de otro tipo. El CCISUA dijo que la gestión de la actuación profesional se debía reforzar y vincular a la promoción de las perspectivas de carrera del personal y que la concesión de recompensas se debía basar en procesos justos y transparentes y no en criterios subjetivos. La UNISERV apoyó plenamente las declaraciones de la FICSA y el CCISUA y observó que los sistemas de gestión de la actuación profesional en las Naciones Unidas tenían pocos o ningún mecanismo para reconocer y recompensar al personal por un buen desempeño. La UNISERV tampoco veía ningún vínculo entre los certificados de reconocimiento por servicios prolongados que concedían algunas organizaciones, entre ellas las Naciones Unidas, y la gestión de la actuación profesional, aunque era un gesto que el personal apreciaba. El CCISUA dijo que había que reconocer la subjetividad en la determinación del “desempeño deficiente”, ya que tanto el desempeño excepcional como el desempeño deficiente estaban vinculados a razones que dependían de la persona, el comportamiento o la organización. Además, el CCISUA subrayó que las recompensas por buen desempeño se debían conceder utilizando un enfoque de abajo arriba.

44. Los miembros de la Comisión observaron que el costo de las recompensas monetarias y no monetarias (véase el anexo II) en las organizaciones que las habían utilizado era inferior al 1,5 % de los costos de la remuneración, tal como se

⁵ Seis organizaciones (el OIEA, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, la UNESCO, la ONUDI y la OMM) no respondieron.

especificaba en los principios y directrices de la CAPI (véase el anexo III). Los miembros de la Comisión también observaron que la posibilidad de conceder premios a título individual y por equipos estaba contemplada, pero que la concesión de primas a todo el personal era incompatible con los principios y directrices. A ese respecto, acogían con satisfacción las medidas adoptadas por la OMPI para eliminar la denominada prima por rendimiento institucional, que se había pagado a todo el personal con un desempeño satisfactorio en 2018.

45. Algunos miembros de la Comisión opinaron que las recompensas monetarias eran un buen instrumento para incentivar el buen desempeño y que las organizaciones debían avanzar constantemente hacia el establecimiento de programas de recompensas más amplios para reconocer el desempeño excepcional dentro del límite presupuestario del 1,5 % de los costos de remuneración. A ese respecto, algunos miembros señalaron también la necesidad de contar con sistemas de evaluación de la actuación profesional dignos de crédito y añadieron que las recompensas monetarias, que aún no formaban parte de la cultura de las organizaciones, no eran un requisito con arreglo a los principios y directrices de la CAPI.

46. Varios miembros de la Comisión expresaron la opinión de que el adelanto profesional era una motivación más fuerte para mejorar el desempeño que las recompensas monetarias, algo que se reflejaba también en los resultados preliminares de la encuesta mundial del personal realizada por la Comisión, junto con el deseo de que se reconociera el desempeño excepcional. La cuestión del adelanto profesional era tanto más importante ahora que la edad obligatoria de separación del servicio se había aumentado hasta los 65 años. El adelanto profesional y las cuestiones más amplias de la promoción de las perspectivas de carrera también se podían examinar en el contexto de asignaciones interinstitucionales. Además, como había señalado una organización, ofrecer al personal la posibilidad de aprender, crecer y desarrollarse en el empleo era una motivación importante, y ese aspecto debía reflejarse en los principios y directrices de la CAPI en el futuro. La FICSA, el CCISUA y la UNISERV apoyaron plenamente las observaciones formuladas por los miembros de la Comisión con respecto a la necesidad de alinear el buen desempeño con el adelanto profesional, ya que ello motivaría al personal.

47. La Comisión observó que abordar el desempeño deficiente era una cuestión tan importante como reconocer y recompensar el desempeño excepcional, y tomó nota de los esfuerzos realizados por algunas organizaciones en ese sentido. La Comisión consideraba que los esfuerzos para detectar y abordar los problemas de desempeño deficiente podían contribuir a mejorar la moral del personal y se debía alentar a las organizaciones a mejorar en ese ámbito. Se reconoció que el personal directivo era fundamental para mejorar la gestión de la actuación profesional y para el éxito de las medidas relativas al desempeño deficiente. Por lo tanto, era importante que se exigiera al personal directivo que rindiera cuentas a ese respecto.

Decisiones de la Comisión

48. La Comisión tomó nota del informe y:

- a) Señaló a la atención de la Asamblea General las cuestiones descritas en el párrafo 44;
- b) Instó a las organizaciones a que redoblaran sus esfuerzos para abordar los problemas de desempeño deficiente y exigieran al personal directivo que rindiera cuentas a ese respecto.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

49. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General en la resolución 44/198 (sección I.H, párr. 1), con efecto a partir del 1 de julio de 1990. La escala se estableció con referencia a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente, que actualmente es la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Se efectúan ajustes periódicos realizando una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto de referencia establecido de la escala (categoría P-4, escalón VI) y los sueldos básicos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, aplicando un índice de ponderación del 33 % y el 67 %, respectivamente).

50. Con efecto a partir del 1 de enero de 2020, se aplicó un aumento del 2,6 % a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, en 2020 se introdujeron cambios en la legislación fiscal de los Estados Unidos. En el sistema tributario federal, los niveles de ingresos de los tramos impositivos y los montos de las deducciones uniformes aumentaron. El monto de la deducción uniforme en el estado de Virginia también aumentó. En 2020 no se registraron cambios en la legislación fiscal del distrito de Columbia ni del estado de Maryland.

51. A fin de reflejar el efecto combinado de la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios impositivos en los Estados Unidos y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 1,90 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2021. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2015 (secc. III, párr. 9 a) y b)), el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. La escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos propuestos figuran en el anexo IV del presente informe.

52. El cálculo de las consecuencias financieras anuales para todo el sistema derivadas de un aumento en la escala de sueldos básicos/mínimos arrojó los resultados siguientes:

(En dólares de los Estados Unidos)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo o igual a cero, donde los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	858 000
Total de las consecuencias financieras anuales	858 000

Deliberaciones de la Comisión

53. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la propuesta. Los representantes de las federaciones del personal, teniendo en cuenta el aumento de los sueldos básicos de la administración pública utilizada como referente, apoyaron el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos.

54. La Comisión observó que, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, se aplicaría un aumento del 1,90 % en la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento estándar de que no se produjeran ni pérdidas ni ganancias, es decir, compensando el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos con una disminución proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. La Comisión tomó nota también del ajuste propuesto de los niveles de protección de los ingresos, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244. Por último, la Comisión recordó que, si bien el procedimiento de ajuste de la escala de sueldos básicos no tenía por lo general incidencia en los costos de la remuneración neta, sí tendría consecuencias en lo que respectaba a los pagos por separación del servicio, como se indica en el cuadro anterior.

Decisión de la Comisión

55. La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2021, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo IV del presente informe y reflejan un ajuste del 1,90 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

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

56. Conforme a un mandato permanente conferido por la Asamblea General (resolución 44/198, secc. I.C, párr. 4), la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D. C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Además, en su resolución 71/264, la Asamblea solicitó a la Comisión que en sus informes anuales incluyera un anexo con información sobre la evolución del margen en un período de tiempo.

57. A partir del 1 de enero de 2020, la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 3,52 % en los sueldos del Cuadro General en Washington D. C., que consistía en un aumento del 2,6 % de los sueldos básicos y un aumento del 29,32 % al 30,48 % de la remuneración basada en la localidad. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

a) La revisión de los tramos impositivos federales y los montos de las deducciones uniformes, así como de los montos de las deducciones uniformes en el estado de Virginia, que dio lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D. C.;

b) La aplicación del procedimiento, aprobado por la Asamblea General en 2015, que permite a la Comisión gestionar el margen de manera más activa, en virtud del cual, si el nivel del margen cae por debajo de 113 o supera 117, la Comisión debe

adoptar medidas apropiadas mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino (véase la resolución 70/244, secc. II.B). Esa medida fue necesaria en febrero de 2020, lo que dio lugar a la revisión del multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York de 65,5 a 70,3 a fin de evitar que el nivel del margen cayera por debajo del punto de activación de 113. Por consiguiente, para el cálculo del margen se utilizó un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 65,5 para enero y un multiplicador de 70,3 para el período de febrero a diciembre de 2020.

58. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2020 se situaba en 113,0. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen con el tiempo figuran en el anexo V del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

59. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen.

60. La Comisión observó que el margen actualizado se había estimado sobre la base de la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C. y las últimas estadísticas disponibles en el momento del examen. Se indicó que, si se recibían datos más actualizados, el Presidente de la Comisión facilitaría una estimación revisada del margen a la Asamblea General al presentar el informe anual de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

61. La Comisión señaló que su Presidente facilitaría una estimación actualizada del margen a la Asamblea General si fuera necesario, dependiendo de la disponibilidad de estadísticas más recientes del personal, y decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C. se estimaba en 113,0 para el año civil 2020;

b) Seguir vigilando el nivel del margen y adoptar las medidas correctivas necesarias aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2021 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

C. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (principio Noblemaire): comparación de referencia con otras organizaciones internacionales

62. Los estudios para determinar la administración pública utilizada como referente del régimen común, denominados estudios del principio Noblemaire, siempre se han centrado, y se siguen centrando, en las administraciones públicas nacionales y en determinar cuál de esas administraciones es la mejor remunerada. No obstante, en 1992, en vista del crecimiento de las administraciones públicas internacionales y regionales con las que también competía el régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión, a petición del Comité Administrativo de Coordinación (actualmente la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE)), examinó con fines de referencia los datos sobre la remuneración en otras grandes organizaciones internacionales ajenas al régimen común. En la sección II.C de su resolución 47/216, la Asamblea General, observando que esas comparaciones habían indicado que los niveles de remuneración en dichas organizaciones eran superiores a los del régimen común, invitó a la Comisión a que estudiara todos los

aspectos de la aplicación del principio Noblemaire con miras a asegurar la competitividad del régimen común. En 1995, la Comisión, tras examinar la aplicación del principio Noblemaire, llegó a la conclusión de que sería apropiado utilizar la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial como indicadores de referencia para la competitividad de los sueldos del régimen común. La Comisión también reafirmó la práctica de larga data de hacer comparaciones con la administración pública nacional mejor remunerada para la aplicación del principio Noblemaire (A/50/30, párr. 197). Ese enfoque se reconfirmó posteriormente en 2004, cuando la Comisión decidió informar a la Asamblea de que, al aplicar el principio Noblemaire, era adecuada la práctica que estaba siguiendo de utilizar como elemento de comparación la administración pública nacional mejor remunerada, combinada con comparaciones de referencia con otras organizaciones internacionales (A/59/30 (Vol. I), párr. 273). La Asamblea tomó nota de esa decisión en la sección II.A de su resolución 59/268. Tanto la OCDE como el Banco se utilizaron en las comparaciones de referencia realizadas en 1995 y 2006. Dado que la información adicional sobre esas organizaciones complementa los estudios del principio Noblemaire realizados por la Comisión, las comparaciones de referencia realizadas con ellas se suelen presentar en el contexto general del estudio del principio Noblemaire.

63. La Comisión completó en 2018 el estudio más reciente del principio Noblemaire, de conformidad con el procedimiento establecido, y llegó a la conclusión de que se debía mantener la administración pública utilizada como referente en aquel momento, a saber, la administración pública federal de los Estados Unidos. No obstante, en relación con los datos de referencia, la Comisión decidió aplazar la adopción de medidas hasta una fecha posterior para poder beneficiarse de las conclusiones de un estudio de los sueldos de referencia en el que se había invitado a participar a las organizaciones del régimen común y otras organizaciones internacionales, entre ellas la OCDE y el Banco Mundial. Sin embargo, cuando se publicó el informe del estudio de referencia a mediados de diciembre de 2019, se hizo evidente que su alcance y cobertura en cuanto a los puestos de trabajo y los elementos de la remuneración examinados eran demasiado limitados para poder utilizarlo en una comparación de referencia. Además, el Banco no había participado en ese estudio. En consecuencia, los datos proporcionados por el estudio resultaban insuficientes para la tarea en cuestión.

64. En ese contexto, la secretaría de la Comisión procedió a reunir directamente de la OCDE y el Banco Mundial los datos de referencia sobre la remuneración. Una vez recibidos, esos datos se procesaron y analizaron utilizando las equivalencias de categoría y otros parámetros que se habían establecido y acordado para los estudios de referencia anteriores. En las comparaciones de la remuneración se comprobó que la OCDE superaba al régimen común en un 28,2 % y el Banco en un 36,6 %.

Deliberaciones de la Comisión

65. La Red de Recursos Humanos tomó nota de las conclusiones del análisis, reconociendo que tanto la OCDE como el Banco Mundial operaban y contrataban a su personal en un mercado laboral similar al de las Naciones Unidas. También indicó que la remuneración en efectivo era solo una parte del paquete de remuneración total, aunque sin duda la más visible y significativa. Por consiguiente, era importante vigilar el atractivo general del sistema de remuneración que ofrecía el régimen común y examinar activamente el modo de mantener y mejorar la propuesta de valor general como empleador.

66. Los representantes de las federaciones del personal también señalaron que los niveles de la remuneración en efectivo de la OCDE y del Banco Mundial eran

significativamente más altos que los del régimen común. La FICSA dijo que era importante conocer el nivel de remuneración ofrecido por organizaciones internacionales similares con miras a no perder de vista el atractivo general del régimen común. La FICSA recordó que, a los efectos de la comparación, tanto la OCDE como el Banco habían sido invitados a participar en la primera reunión del grupo de trabajo sobre normas operacionales para que proporcionaran información sobre sus sistemas de remuneración. El CCISUA consideraba que se debían abordar las conclusiones del estudio, así como los riesgos identificados en la encuesta mundial del personal de 2019 sobre las condiciones de servicio, en particular los relacionados con la remuneración y la implicación del personal, a fin de mantener el atractivo del régimen común para los empleados. Asimismo, el CCISUA alentó a los colegas que se enfrentaban a la expiración de sus contratos, a la sustitución de sus contratos por otros más precarios o a medidas de reducción de la plantilla a que siguieran de cerca los anuncios de vacantes en la OCDE y el Banco. La UNISERV apoyó lo dicho por las otras federaciones y añadió que se debían abordar las diferencias indicadas en la remuneración a fin de que el régimen común siguiera siendo atractivo para los empleados y no se volviera poco competitivo.

67. La Comisión tomó nota de los datos de referencia proporcionados. Aunque reconocieron que el análisis de los datos se había hecho de conformidad con las modalidades establecidas, algunos miembros cuestionaron la validez de las comparaciones con la OCDE y el Banco Mundial, porque esas organizaciones no parecían ser comparables con el régimen común. En su opinión, la OCDE era solo una organización regional y no tenía el carácter mundial de las organizaciones del régimen común, y el Banco estaba centrado en temas financieros y su mandato no era tan amplio como el de las organizaciones del régimen común. No obstante, se señaló a ese respecto que el perfil de los funcionarios que trabajaban en esas organizaciones era similar en cuanto a su especialización y antecedentes. En particular, el personal contratado por la OCDE procedía de más de 30 países miembros y abarcaba ocupaciones en una gran diversidad de esferas, como la economía, la educación, el empleo, el trabajo, los asuntos sociales, el medio ambiente, las finanzas, la tecnología, las estadísticas, la política fiscal, el comercio, la agricultura y la energía. Por su parte, en el Banco, a pesar de su enfoque bancario y financiero, solo una fracción de los puestos (alrededor del 20 %) requería conocimientos especializados en finanzas. Otras ocupaciones eran comparables a las del régimen común, como la contabilidad, la administración y el presupuesto, la economía, los asuntos públicos y la información, además de una amplia variedad de especialidades técnicas. Debido a ello, la Comisión había acordado incluir ambas organizaciones cuando había considerado por primera vez en 1994 la conveniencia de reunir datos de referencia de las organizaciones internacionales. Además, pese a sus claras diferencias con respecto al régimen común, tanto la OCDE como el Banco podían aportar un contexto útil sobre el mercado laboral en que las organizaciones del régimen común tenían que competir para la contratación de su personal. Aunque los datos de referencia no influían en los resultados de los estudios del principio Noblemaire, los cuales se centraban exclusivamente en las administraciones públicas nacionales, no era inusual que se examinara también información de carácter complementario o secundario a fin de conocer el contexto para el estudio de temas similares. Por ejemplo, en los informes sobre los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales se incluían a modo de referencia las condiciones generales de empleo en la localidad, que describían la situación general del mercado de trabajo y las prácticas imperantes, aunque no se aplicaran necesariamente a todos los empleadores que participaban en el estudio y no tuvieran una repercusión inmediata en los resultados de este.

68. Si bien se reconocieron las diferencias de remuneración que revelaban los datos de referencia, se planteó la cuestión de si las organizaciones del régimen común se enfrentaban a problemas para la contratación y retención de personal debido a esas diferencias. En respuesta ello, la secretaría indicó, a título anecdótico, que tenía conocimiento de movimientos de personal en ambos sentidos entre esas dos organizaciones y el régimen común. La secretaría realizaba periódicamente estudios y encuestas mundiales sobre las dificultades para la contratación y retención y en el más reciente se había constatado que esas dificultades no eran acuciantes ni generalizadas, aunque sí existían para ciertos empleos y ocupaciones.

69. Se expresaron opiniones divergentes en cuanto a los beneficios que aportaba la comparación de referencia, dado que los resultados de ese estudio no tenían efectos directos en las decisiones de la Comisión sobre la remuneración en el régimen común. No obstante, varios participantes reconocieron que la reunión de información sobre las condiciones de empleo en ambas organizaciones había sido un ejercicio útil ya que había proporcionado información valiosa sobre la cuestión general de la competitividad del régimen común. También se recordó que, cuando había examinado la aplicación del principio Noblemaire en 2004, la Comisión había confirmado a la Asamblea General que, al aplicar el principio Noblemaire, era adecuada la práctica que estaba siguiendo de utilizar como elemento de comparación la administración pública nacional mejor remunerada, combinada con comparaciones de referencia con otras organizaciones internacionales (A/59/30 (Vol. I), párr. 273). La Asamblea había tomado nota de esa decisión en la sección II.A de su resolución 59/268.

70. La Comisión recordó que los datos de referencia sobre las organizaciones internacionales se solían presentar a la Asamblea General como complemento del estudio del principio Noblemaire. Sin embargo, en el proceso actual se había producido un desfase de dos años entre el estudio del principio Noblemaire propiamente dicho y la comparación de referencia por la razón mencionada anteriormente. En ese contexto, la Comisión consideró importante señalar a la atención de la Asamblea dicha circunstancia para evitar cualquier confusión o malentendido.

71. Los miembros convinieron en que, por útiles que fueran, los datos de referencia actuales debían considerarse indicativos, a falta de una comparación completa de la remuneración total. Además, algunos miembros señalaron que, al evaluar los datos, se debían tener en cuenta factores adicionales y elementos cualitativos, como las consideraciones de los méritos y la antigüedad en el servicio, la duración de la carrera y la seguridad del empleo. Sin embargo, esos factores no entraban en el ámbito del presente estudio.

Decisiones de la Comisión

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

- a) Según los datos de referencia del Banco Mundial y de la OCDE, los niveles de remuneración de esas organizaciones eran, respectivamente, un 36,6 % y un 28,2 % superiores a los del régimen común de las Naciones Unidas;
- b) Esos datos de referencia se debían considerar complementarios del estudio del principio Noblemaire, que tenía por objeto determinar la administración pública nacional mejor remunerada.

D. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informe del grupo de trabajo sobre las normas operacionales y programa provisional revisado del 52º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

73. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe sobre la segunda reunión del grupo de trabajo sobre las normas operacionales. El informe incluía recomendaciones del grupo de trabajo sobre varias modificaciones de las normas operacionales que regulan la determinación del multiplicador del ajuste por lugar de destino y, por consiguiente, los niveles de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores. La Comisión también examinó el programa revisado del 52º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.

74. El grupo de trabajo estaba integrado por miembros de la Comisión y representantes de las administraciones y federaciones del personal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Su propósito era proponer modificaciones de las normas operacionales a fin de lograr un equilibrio óptimo entre objetivos deseables pero contrapuestos en materia de remuneración, incluidos los de exactitud (en el contexto de la adhesión al principio fundamental de la paridad del poder adquisitivo de la remuneración neta), transparencia, sencillez, estabilidad de la remuneración neta y previsibilidad de su ajuste periódico. El grupo de trabajo examinó el sistema actual de normas operacionales, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [72/255](#) de la Asamblea General, en la que la Asamblea había solicitado a la Comisión que:

a) Prosiguiera sus esfuerzos por mejorar el sistema de ajustes por lugar de destino, a fin de reducir al mínimo las diferencias entre los índices de remuneración y los índices del ajuste por lugar de destino y, en este contexto, que examinara la viabilidad de realizar exámenes más frecuentes de las clasificaciones de los lugares de destino según el ajuste por lugar de destino;

b) Examinara la medida de reducción de la diferencia en el sistema de ajustes por lugar de destino durante su próxima serie de estudios del costo de la vida.

75. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General, el grupo de trabajo se centró en la modificación de las normas operacionales consideradas más relevantes, a saber, las relativas a la aplicación de los resultados de los estudios, concretamente, la medida de reducción de la diferencia, incluido el cálculo de la prestación personal de transición conexas, aplicable a ambas categorías de lugares de destino; y las normas para actualizar los resultados de los estudios teniendo en cuenta los factores inflacionarios y las fluctuaciones de los tipos de cambio, es decir, para los llamados exámenes de la clasificación de los ajustes por lugar de destino, que se aplicaban por separado para los lugares de destino del grupo I y del grupo II. Las normas seleccionadas se consideraban las más eficaces para reducir al mínimo la diferencia entre los índices de remuneración y los índices de ajuste por lugar de destino y, al mismo tiempo, garantizar el cumplimiento de otros objetivos deseables en materia de remuneración.

76. Las recomendaciones presentadas por el grupo de trabajo a la Comisión constituían una importante mejora del sistema actual de normas operacionales. Por ejemplo, las modificaciones propuestas no impedían la transición del personal a niveles inferiores de remuneración cuando lo justificara la evolución del costo de la vida en el lugar de destino, pero la transición sería más gradual con el tiempo. En otras palabras, las modificaciones incluían medidas de protección que aumentarían la estabilidad de la remuneración neta y la previsibilidad de sus ajustes periódicos. Si

bien era cierto que esas medidas podían dar lugar a un aumento de la diferencia a corto plazo, en las recomendaciones se preveían también mecanismos para reducir al mínimo esa diferencia mediante la realización de estudios del costo de la vida fuera del ciclo establecido, lo que sin duda impediría que aumentara de manera significativa a largo plazo.

77. Con respecto a la norma de reducción de la diferencia, el grupo de trabajo consideraba que su formulación actual era más coherente con la solicitud de la Asamblea General de controlar la diferencia entre el índice de ajuste por lugar de destino y el índice de remuneración, ya que se basaba en un menor aumento de los resultados negativos de los estudios y en una transición más gradual a niveles inferiores de remuneración, en comparación con la formulación anterior que se basaba en un mayor aumento y una transición más rápida. También ofrecía una mejor protección de los sueldos del personal que la formulación anterior, incluso después de haber suprimido gradualmente la prestación personal de transición. Por consiguiente, el grupo de trabajo decidió no recomendar ningún cambio en la formulación actual de la norma relativa a la medida de reducción de la diferencia. No obstante, sí recomendó que se modificara el enfoque actual de la revisión periódica de la prestación personal de transición, que consiste en aplicar un factor de reducción al índice salarial del personal existente y luego introducir la correspondiente prestación personal de transición derivada de ello. Con arreglo al nuevo enfoque, denominado enfoque coherente de la prestación personal de transición, el factor de reducción se aplicaría a la paga líquida neta del personal existente y se introduciría la prestación personal de transición que fuera necesaria para mantener la estabilidad de la paga líquida neta entre los períodos de revisión. La prestación personal de transición se eliminaría gradualmente cuando al hacer una revisión programada la paga líquida neta del personal existente se alineara con la de todo el personal en el lugar de destino. Ese enfoque garantizaba un mayor grado de previsibilidad y estabilidad de la paga líquida neta del personal existente.

78. El grupo de trabajo también decidió recomendar a la Comisión una modificación de la norma del examen cuatrimestral para los lugares de destino del grupo II, introduciendo un límite y un mecanismo de demora en el funcionamiento actual de la norma. En consecuencia, cuando el resultado de un examen cuatrimestral dé lugar a una reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino, esa disminución se limitará a un máximo de -3 puntos del multiplicador, pero si el resultado del siguiente examen cuatrimestral es otra reducción, entonces esta se aplicará plenamente, a menos que sea igual o superior a -10 puntos del multiplicador, en cuyo caso se invocará la norma de los 10 puntos.

79. El grupo de trabajo también recomendó una modificación de la norma de los 10 puntos para los lugares de destino del grupo II que representaría un cambio significativo en la justificación y el funcionamiento de dicha norma. En su formulación actual, la norma de los 10 puntos dispone que, cuando el resultado de un examen cuatrimestral da lugar a una reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino igual o superior a 10 puntos debido a una devaluación abrupta y significativa de la moneda local, el multiplicador se congela, se realiza un nuevo estudio entre ciudades fuera del ciclo establecido y los resultados de este estudio se aplican en el plazo de cuatro meses. Con arreglo al cambio propuesto, las devaluaciones graduales y constantes de la moneda local en el curso de un año, es decir en tres exámenes cuatrimestrales consecutivos, que den lugar a una disminución acumulativa del multiplicador del ajuste por lugar de destino de -10 puntos o más, activarían la congelación del multiplicador y la realización de un nuevo estudio. Las simulaciones realizadas por la secretaría indicaban que la modificación propuesta se aplicaría a un número muy limitado de casos, lo que ponía en duda su necesidad y

eficacia, sobre todo teniendo en cuenta la necesidad de mantener el sistema de normas operacionales lo más sencillo posible.

80. Por último, el grupo de trabajo también recomendó a la Comisión una revisión de la norma del examen cada 12 meses para los lugares de destino del grupo I, que contemplaba la posibilidad de reducir el nivel de remuneración, cuando estuviera justificado, mediante la realización de un estudio del costo de la vida fuera del ciclo establecido si se superaban dos umbrales, el primero de los cuales era específico para el lugar de destino y se alcanzaba cuando se añadía un -3 % a la diferencia existente al comienzo de la ronda de estudios, y el segundo cuando se añadía un -5 %, independientemente de la diferencia existente al comienzo de la ronda. Si la diferencia superaba cualquiera de los dos umbrales en dos exámenes consecutivos de la clasificación de los ajustes por lugar de destino, se realizaría una encuesta sobre precios en un plazo de seis meses y los resultados de esta encuesta se incorporarían al índice de los ajustes por lugar de destino, a no ser que eso sucediera menos de 18 meses antes del comienzo del primer estudio de la siguiente ronda.

Deliberaciones de la Comisión

81. Antes de someter a debate el informe del grupo de trabajo, la secretaría proporcionó a la Comisión información básica sobre la función de las normas operacionales en el sistema de ajustes por lugar de destino. Las normas transformaban el índice de los ajustes por lugar de destino, que garantizaba la adhesión al principio fundamental de la paridad del poder adquisitivo de la remuneración neta, en el multiplicador del ajuste por lugar de destino, que determinaba el nivel de la remuneración neta, mediante la aplicación de opciones sensatas en relación con la política de remuneración. El mandato del grupo de trabajo consistía en encontrar una solución intermedia, equilibrada y razonable entre objetivos deseables, pero a menudo contrapuestos, en materia de remuneración. Las normas operacionales que garantizaban una mayor estabilidad y previsibilidad de la remuneración podían, en determinadas circunstancias, crear una brecha entre el índice salarial y el índice de los ajustes por lugar de destino. Si se permitía que esa diferencia aumentara con el tiempo en un lugar de destino, se corría el riesgo de que se produjeran ajustes a la baja más dolorosos en el nivel de la remuneración tras la aplicación de los resultados de los estudios del costo de la vida, como había ocurrido con el estudio del costo de la vida de 2016 en Ginebra. Por esa razón, la Asamblea General, en su resolución [72/255](#), había solicitado a la Comisión que prosiguiera sus esfuerzos por mejorar el sistema de ajustes por lugar de destino a fin de reducir al mínimo las diferencias, ya que ello facilitaría la adhesión al principio básico de la paridad del poder adquisitivo de la remuneración neta, que permitía hacer ajustes de la remuneración neta al alza y a la baja en función de la evolución del costo de la vida en los lugares de destino en relación con Nueva York, que era la base del sistema.

82. Un miembro de la Comisión señaló que la adhesión al principio de la paridad del poder adquisitivo era un aspecto esencial de todo el sistema. Sin él, el principio Noblemaire no se aplicaría adecuadamente en todos los lugares de destino, lo que contravenía el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. La modificación de las normas operacionales representaba el cumplimiento del compromiso de asegurar la estabilidad y la previsibilidad, en vez de aplicar automáticamente los resultados de los estudios que reflejaban el costo de la vida en un lugar de destino en relación con el de Nueva York. Ese miembro subrayó que, por ello, la modificación de las normas operacionales se debía abordar con cuidado, permitiendo el análisis y la comparación de las diferentes opciones y alcanzando el consenso necesario entre todos los interesados. Un miembro de la Comisión señaló que el enfoque casi exclusivo del sistema actual en la estabilidad y la protección de los sueldos daba lugar a importantes reducciones salariales cuando se aplicaban los resultados de los estudios del costo de

la vida. La solicitud que la Asamblea General había hecho a la Comisión para que mejorara las normas de funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino a fin de reducir al mínimo las diferencias tenía por objeto evitar esas reducciones repentinas de los sueldos. Añadió que, al examinar las recomendaciones del grupo de trabajo, la Comisión debía tener presente la necesidad de lograr un equilibrio entre las prioridades contrapuestas en materia de remuneración, incluida la solicitud de la Asamblea General, de modo que la Comisión pudiera responder adecuadamente a las preguntas de la Asamblea sobre el grado en que las nuevas normas operacionales abordaban sus preocupaciones.

83. Varios miembros de la Comisión opinaron que, en la búsqueda de un equilibrio entre objetivos deseables, y a menudo contrapuestos, en materia de remuneración en el entorno operacional considerablemente inestable que caracterizaba el sistema de ajustes por lugar de destino, se debía asignar una alta prioridad a la estabilidad en la evolución de los sueldos y a la previsibilidad de los ajustes correspondientes, y añadieron que el objetivo primordial del sistema de normas operacionales era garantizar la equidad, estableciendo niveles de remuneración más cercanos a los que garantizaba el principio de la paridad del poder adquisitivo aplicable a todos los lugares de destino, aunque para alcanzar ese objetivo fuera necesario realizar más estudios. Los cambios en los niveles de remuneración tenían que basarse en datos exactos, había que evitar las aproximaciones y el personal debía recibir información adecuada que explicara los cambios en sus sueldos.

84. Un miembro de la Comisión dijo que, al examinar las distintas propuestas de modificación de las normas operacionales, era prioritario encontrar una solución que impidiera que las diferencias aumentaran considerablemente, ya que ello impediría que un caso como el de Ginebra, donde la diferencia entre el índice salarial y el índice de los ajustes por lugar de destino había crecido considerablemente entre las rondas de estudios de 2010 y 2016, se repitiera en otros lugares y, en todo caso, respondería a las preocupaciones de la Asamblea General. Otros miembros de la Comisión subrayaron que el sistema de ajustes por lugar de destino debía ser justo para todos los interesados, incluidos el personal y las organizaciones, y añadieron que la previsibilidad de los ajustes de los sueldos era igualmente importante para ambos. Más concretamente, los objetivos deseables de la estabilidad y la previsibilidad en materia de remuneración se tenían que aplicar no solo a los ajustes salariales a la baja, sino también a los ajustes al alza, ya que las organizaciones necesitaban tener un mayor control sobre sus presupuestos y costos.

85. Los representantes de la Red de Recursos Humanos acogieron con beneplácito las constructivas deliberaciones del grupo de trabajo y consideraron que el conjunto de recomendaciones era adecuado. Señalaron que el funcionamiento del actual sistema de ajustes por lugar de destino había creado tensiones entre el personal y la administración en el pasado reciente, por lo que era importante que las modificaciones de las normas operacionales se hicieran de manera transparente y aceptable para todos los interesados. Además, esa colaboración contribuiría a asegurar la participación del personal en la siguiente ronda de estudios y evitaría la presentación de nuevas demandas judiciales por el personal en el futuro gracias a un mejor alineamiento entre el índice salarial y el índice de los ajustes por lugar de destino, que en el caso de Ginebra había dado lugar a una reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino. En cuanto a la siguiente ronda de estudios, observaron que la pandemia de COVID-19 en curso había creado problemas en las economías de los países anfitriones y que era necesario tomar decisiones estadísticas y normativas con sumo cuidado para evitar que esos estudios arrojaran resultados inesperados y significativos. A su juicio, el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino debería examinar esa cuestión desde un punto de vista técnico en su siguiente período de sesiones. Pidieron a la secretaría que examinara su enfoque para la

elaboración de la metodología, a la luz de la situación actual, y que presentara un plan explícito para la participación de los interesados en el futuro, incluidas alternativas en caso de que no fuera posible celebrar una reunión presencial del Comité.

86. Los representantes de la FICSA se comprometieron a mantener un diálogo constructivo y franco con todos los interesados que participaban en el examen del sistema de ajustes por lugar de destino. Era el momento de que todos colaboraran para superar los efectos de la pandemia en curso y garantizar que la metodología del sistema de remuneración de las Naciones Unidas se adecuara a los objetivos y que los principios rectores para el examen de las normas operacionales siguieran siendo la transparencia, la sencillez, la estabilidad y la previsibilidad del sistema de ajustes por lugar de destino. A la luz de las circunstancias especiales por las que se estaba atravesando desde el brote de la pandemia, sugirieron que todos los interesados reflexionaran sobre las lecciones aprendidas y velaran por que las preocupaciones planteadas por el personal y sus respectivas organizaciones se atendieran. Los representantes del CCISUA señalaron la importancia de que los expertos técnicos del grupo de trabajo validaran y verificaran los resultados de los análisis realizados por la secretaría de la CAPI, a fin de comprobar si los principios subyacentes y el consenso del informe del grupo de trabajo seguían siendo válidos. Los representantes de la UNISERV dijeron que el grupo de trabajo se había centrado en modificaciones específicas del sistema actual de normas operacionales, a fin de evaluar su eficacia con respecto a los objetivos de la política de remuneración establecidos por la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en la resolución [72/255](#) de la Asamblea General. Expresaron su preocupación por las reducciones acumulativas de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino resultantes de tres, o incluso de solo dos, exámenes cuatrimestrales negativos consecutivos, cuando ninguno de esos exámenes por sí solo causaba la activación de la norma de los 10 puntos, pero en conjunto sus efectos eran sustanciales. A este respecto, sugirieron que la modificación de la norma de los 10 puntos se debía examinar más a fondo, con miras a exigir la realización de un estudio después de dos o tres exámenes cuatrimestrales consecutivos que dieran lugar a una reducción total del multiplicador del ajuste por lugar de destino de 10 puntos o más.

87. Un representante de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas señaló que, en los lugares de destino del grupo I, las posibilidades de tener que hacer encuestas sobre precios fuera del ciclo establecido eran de hecho escasas, ya que en la mayoría de los casos la diferencia era pequeña o inestable, por lo que se ampliaba y reducía con el tiempo. La existencia de una diferencia grande y persistente era, en efecto, algo poco frecuente, ya que obedecía principalmente a reducciones del costo de la vida en un lugar de destino, lo cual era inusual. Por lo tanto, las disposiciones de la modificación recomendada para exigir dos superaciones significativas y consecutivas de los umbrales antes de activar la realización de una nueva encuesta eran correctas, porque en la mayoría de los casos la evolución natural de la inflación en el lugar de destino reduciría naturalmente las diferencias y los incidentes de superación de los umbrales eran limitados y temporales. Reiteró el consenso del grupo de trabajo en cuanto a la validez del uso de las encuestas sobre precios como instrumento para controlar las diferencias, ya que el índice actualizado de los ajustes por lugar de destino era solo una aproximación cuya fiabilidad era cada vez menor cuanto más lejos estaba de la fecha del último estudio del costo de la vida que se hubiera aplicado. El representante de la Secretaría de las Naciones Unidas aclaró que la modificación propuesta del examen cuatrimestral tenía por objeto eliminar la rara anomalía de aplicar sucesivas reducciones significativas del ajuste por lugar de destino debidas a exámenes cuatrimestrales basados únicamente en las fluctuaciones de los tipos de cambio, que no causaban la activación de la norma de los 10 puntos ni solían ser confirmadas por un estudio entre ciudades y de hecho,

después de realizar uno de esos estudios, el multiplicador tendía a recuperar el nivel más alto anterior. Aunque se trataba de acontecimientos poco frecuentes, era conveniente abordarlos.

88. Con el fin de atender las preocupaciones expresadas por algunos interesados, el Presidente había nombrado un equipo de tareas técnico para que examinara algunas de las propuestas del grupo de trabajo, concretamente las normas relativas al examen cada 12 meses y el examen cuatrimestral y la norma de los 10 puntos y formulara recomendaciones a la Comisión en su actual período de sesiones. Tras examinar los resultados de los análisis y simulaciones que había hecho la secretaría de la CAPI de las propuestas resultantes de los debates mantenidos en la segunda reunión del grupo de trabajo, el equipo de tareas llegó a la conclusión de que era necesario perfeccionar las propuestas y recomendó algunas modificaciones de las normas para mejorar su eficacia y lograr los objetivos del grupo de trabajo. Tras intensas deliberaciones, el equipo de tareas formuló las siguientes recomendaciones a la Comisión:

a) En el caso del examen cada 12 meses, que el punto de referencia para el seguimiento de la evolución de la diferencia se cambiara de la diferencia existente al comienzo de la ronda de estudios a la diferencia más baja que se registrara desde el comienzo de la ronda de estudios;

b) La modificación propuesta de la norma de los 10 puntos, que activaría la aplicación de la norma después de dos o tres exámenes cuatrimestrales sucesivos que dieran lugar a una reducción acumulativa del multiplicador del ajuste por lugar de destino de 10 puntos o más, se consideró incompatible con la modificación de los exámenes cuatrimestrales recomendada anteriormente por el grupo de trabajo. El equipo de tareas recomendó dos enfoques para resolver ese problema. Uno de ellos era modificar la norma de los 10 puntos de manera que fuera compatible con la formulación original del examen cuatrimestral. El otro era modificar el examen cuatrimestral de manera que se cambiara el factor de activación de la norma de los 10 puntos en el segundo examen cuatrimestral de -10 puntos a -7 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino (después de aplicar una reducción inicial en el primer examen cuatrimestral sujeta a un máximo de -3 puntos). Se entendía que, incluso con esa modificación del examen cuatrimestral, también se abordarían los casos de tres exámenes cuatrimestrales sucesivos que dieran lugar a una reducción acumulativa del multiplicador del ajuste por lugar de destino de 10 puntos o más.

89. Dado que las modificaciones se habían propuesto durante el período de sesiones, se pidió a la secretaría que, antes de presentar las recomendaciones finales a la Comisión, realizara nuevos análisis y simulaciones de las propuestas y presentara los resultados para su examen por los interesados.

90. En respuesta a diversas preguntas planteadas por los miembros de la Comisión, la secretaría confirmó que las modificaciones propuestas de las normas operacionales no impedían la aplicación de los resultados de futuros estudios. Se aclaró que la modificación propuesta de la norma del examen cada 12 meses podía reducir el nivel del multiplicador del ajuste por lugar de destino tras la aplicación de los resultados de un estudio y servir de medio para disminuir una diferencia creciente. Además, la elección de la diferencia más baja registrada desde la aplicación de los resultados de un estudio durante una nueva ronda de estudios, de conformidad con la modificación propuesta de la formulación de la norma del examen cada 12 meses, hacía que la probabilidad de que se activara la realización de una nueva encuesta sobre precios fuera mayor que si se utilizaba la diferencia existente al comienzo de la ronda de estudios, como se había propuesto originalmente.

91. Varios miembros de la Comisión formularon observaciones sobre las modificaciones propuestas de las normas operacionales. Convinieron en que la norma

modificada del examen cada 12 meses resolvería diferencias crecientes como las que habían caracterizado la situación en Ginebra durante la ronda de estudios de 2010. También estuvieron de acuerdo en que las propuestas relativas a la norma del examen cuatrimestral y la norma de los 10 puntos tenían por objeto dar más estabilidad a la evolución de los sueldos, aunque a expensas de aumentos temporales de las diferencias que se resolvían en última instancia cuando se alcanzaba el punto de activación de nuevos estudios. Propusieron que la secretaría hiciera pruebas y simulaciones adicionales para aclarar la aplicabilidad y las consecuencias de las normas modificadas, pero reiteraron que, independientemente de las modificaciones que se hicieran o simularan, ninguna debía impedir que los resultados de futuros estudios dieran lugar a reducciones en los niveles de remuneración si estaba justificado, y añadieron que en todo estudio que se realizara en el futuro, por ejemplo, en la ronda de estudios de 2021, se utilizarían para la comparación los datos del estudio más reciente del nivel del costo de la vida en Nueva York, que era la base del sistema de ajustes por lugar de destino. El Presidente indicó que las decisiones de la Comisión se podían revisar si las pruebas y simulaciones propuestas mostraban resultados inesperados o no deseados. En conclusión, la Comisión solicitó a la secretaría que prosiguiera las actividades de preparación para la siguiente ronda de estudios, que comenzaría en 2021, en colaboración con los representantes de las organizaciones y las federaciones del personal.

Decisiones de la Comisión

92. La Comisión decidió:

- a) Aprobar las recomendaciones del grupo de trabajo sobre normas operacionales relativas a:
 - i) El mantenimiento de la formulación actual de la medida de reducción de la diferencia;
 - ii) El cambio del cálculo de la prestación personal de transición con arreglo al “enfoque coherente de la prestación personal de transición” descrito en el párrafo 77 del presente informe;
- b) En espera de que la secretaría realizara nuevas pruebas y simulaciones, aprobar, en principio, las modificaciones de las normas operacionales, como se indica a continuación:

Lugares de destino del grupo I

Norma del examen cada 12 meses: utilizar el 3 % añadido a cero, o el nivel más bajo de la diferencia registrada desde la aplicación de los resultados del último estudio del costo de la vida, para establecer un umbral específico del lugar de destino en relación con el cual se evaluará la diferencia entre el índice de los ajustes por lugar de destino y el índice salarial. En caso de que la diferencia llegue al umbral específico del lugar de destino o al 5 % o más en dos ocasiones consecutivas, se activará la realización de una encuesta sobre precios en el lugar de destino, que se llevará a cabo en un plazo de seis meses. No se realizará ninguna encuesta sobre precios si la activación se produce en un plazo igual o inferior a 18 meses antes de que se vaya a realizar el primer estudio en el lugar de destino en el marco de la siguiente ronda de estudios;

Lugares de destino del grupo II

- i) Norma del examen cuatrimestral: limitar a -3 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino la reducción resultante de un primer examen cuatrimestral y permitir la reducción completa resultante del examen

cuatrimestral siguiente, a menos que esta sea igual o superior a -7 puntos del multiplicador, en cuyo caso se activará la norma de los 10 puntos;

ii) Norma de los 10 puntos: limitar la reducción total del multiplicador del ajuste por lugar de destino en el período de un año a menos de -10 puntos. Si surgiera la posibilidad de una reducción del multiplicador de -10 puntos o más en el plazo de un año, es decir, como consecuencia de dos o tres exámenes consecutivos con resultados negativos, el multiplicador del ajuste por lugar de destino se congelará y se realizará un nuevo estudio entre ciudades fuera del ciclo establecido en el plazo de cuatro meses, y esta norma tendrá precedencia sobre las disposiciones de la norma del examen cuatrimestral. Salvo por razones de fuerza mayor, si no se realiza un estudio entre ciudades en el plazo de cuatro meses, el multiplicador del ajuste por lugar de destino se reducirá en 10 puntos en cada uno de los exámenes cuatrimestrales siguientes, a menos que ello haga que el multiplicador se sitúe por debajo del índice de los ajustes por lugar de destino menos 100, en cuyo caso el multiplicador será igual al índice de los ajustes por lugar de destino menos 100.

c) Aprobar el programa provisional revisado del 42º período de sesiones del Comité, que figura en el anexo VI, y pedir a la secretaría que prosiga las actividades de preparación para la siguiente ronda de estudios, que se iniciará en 2021, en colaboración con los representantes de las organizaciones y las federaciones del personal.

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

93. Con arreglo a la metodología establecida, la prestación por hijos a cargo se calcula como una suma fija global en dólares de los Estados Unidos que se examina bienalmente y refleja el valor de las deducciones impositivas por hijos a cargo y los pagos conexos contemplados en la legislación social en los ocho lugares de destino en que hay sedes en el nivel de ingresos de referencia de la categoría P-4, escalón VI (incluida la prestación por cónyuge a cargo). Los valores se convierten a dólares de los Estados Unidos utilizando el tipo de cambio medio durante los 12 meses anteriores al examen, se agregan aritméticamente y se ponderan con arreglo al número de funcionarios en esos lugares de destino. Sobre esa base, la cuantía propuesta de la prestación por hijos a cargo asciende a 4.374 dólares por año. La cuantía de la prestación por familiar secundario a cargo, fijada en el 35 % de la prestación por hijos a cargo, asciende a 1.531 dólares. En los lugares de destino con monedas fuertes el monto global se convierte a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación. Los importes en la moneda nacional de esos lugares no se modifican hasta el siguiente examen.

94. En 2018, al examinar la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo, la Comisión decidió que se volvieran a considerar algunos aspectos de la metodología utilizada para el cálculo de las prestaciones, entre ellos la técnica de ponderación empleada para calcular la cuantía media general de la prestación por hijos a cargo (véase [A/73/30](#), párr. 97) y la aplicación de la tendencia general de la evolución de las prestaciones por hijos a cargo (*ibid.*, párr. 101). En ese contexto, además de las cuantías propuestas de las prestaciones por familiares a cargo calculadas sobre la base de la metodología vigente, se presentaron a la Comisión las siguientes propuestas en relación con la metodología:

a) Un método alternativo para calcular la prestación por hijos a cargo, conforme al cual la técnica de promediación utilizada era la media geométrica ponderada;

b) La aplicación de la tendencia general.

95. Las consecuencias financieras derivadas del ajuste propuesto de las prestaciones con arreglo a la metodología actual se estimaron en 55,8 millones de dólares por año para todo el sistema. Las consecuencias financieras derivadas del ajuste propuesto de las prestaciones con arreglo a la metodología alternativa se estimaron en 6,7 millones de dólares por año para todo el sistema.

Deliberaciones de la Comisión

96. La Red de Recursos Humanos tomó nota del documento y declaró que ambas opciones, la metodología actual y la metodología que utilizaba la media geométrica, eran válidas y merecían un examen más a fondo.

97. El representante del CCISUA subrayó la necesidad de actualizar las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, dado que el poder adquisitivo equivalente a los montos fijados en 2011 había cambiado considerablemente. El CCISUA consideraba que la conversión de la prestación por familiares a cargo a la moneda local se debía revisar con mayor frecuencia, en vez de cada dos años, para tener en cuenta las fluctuaciones de los tipos de cambio. Además, el representante declaró que todos los cambios en la legislación local, como las deducciones impositivas y los pagos de prestaciones sociales, se debían reflejar en la fecha en que habían entrado en vigor a nivel local. En opinión del CCISUA, el mantenimiento del método actual, que utilizaba la media aritmética y aplicaba una ponderación con arreglo a la población del lugar de destino, seguía siendo pertinente y debía mantenerse, ya que cualquier desviación de este enfoque causaría un efecto negativo desproporcionado para los receptores de las prestaciones.

98. La representante de la FICSA observó con preocupación que no se había hecho ningún ajuste desde 2011, a pesar de las propuestas presentadas en 2012 y 2018, y subrayó que no se podía seguir ignorando esta cuestión. También apoyó el mantenimiento de la metodología actual.

99. El representante de la UNISERV dijo que uno de los atractivos como empleador que tenían las organizaciones era la oferta de una prestación por hijos a cargo que fuera competitiva e insistió con firmeza en que era hora de que se actualizara esa prestación. Recordó que la prestación por hijos a cargo no se había ajustado desde hacía varios años, lo que explicaba el importante aumento propuesto con arreglo a la metodología actual. El representante afirmó el apoyo de la UNISERV a que se mantuviera la metodología actual y advirtió que no se debía cambiar la metodología en un intento de reducir la cifra para así obtener el apoyo de la Asamblea General.

100. El representante de las Naciones Unidas preguntó si había ejemplos de otros casos de utilización de la media geométrica para promediar los datos de las sedes o de otras muestras representativas de lugares de destino a los efectos de calcular los ajustes de otras prestaciones. La secretaria de la Comisión aclaró que la media geométrica se utilizaba para el cálculo del componente de gastos en la zona, excluidos los de la vivienda, del índice de los ajustes por lugar de destino. También explicó a este respecto que ninguno de los dos métodos de agregación era más correcto que el otro, aunque uno de ellos podía ser más apropiado en un contexto específico. Además, la media geométrica era menos susceptible a los valores atípicos y podía resultar útil cuando se aplicaba a muestras más pequeñas de datos.

101. La Comisión recordó su decisión de volver a examinar la metodología de la prestación por hijos a cargo antes de revisar su cuantía. En ese contexto, un miembro de la Comisión cuestionó la finalidad de la prestación y su metodología, que se basaba en un sistema tributario al que no estaban sujetos los funcionarios del Cuadro Orgánico. Varios miembros consideraron conveniente utilizar la media geométrica

porque abordaba el problema de los valores que se podían considerar atípicos en una muestra pequeña. También destacaron el hecho de que se trataba de un enfoque técnico que se podía replicar en el futuro. Sin embargo, esta técnica de ponderación no aceptaba valores cero y, por consiguiente, podía dar lugar a problemas si se suprimía o discontinuaba la prestación por hijos a cargo en cualquiera de los lugares de destino de referencia, una posibilidad que no se podía descartar en el futuro. Al mismo tiempo, la mayoría de los miembros opinaron que, a pesar de algunos problemas, la metodología actual se había aplicado durante muchos años y había funcionado bien en el sentido de que, junto con el examen de la tendencia de la evolución de las prestaciones por hijos a cargo en los diversos lugares de destino, proporcionaba una base razonable para las deliberaciones de la Comisión.

102. La Comisión observó que la prestación por hijos a cargo no se había actualizado en casi 10 años y convino en que se debían adoptar ciertas medidas para reflejar el cambio al alza. Se señaló que el aumento propuesto de la prestación era significativo (49 % con respecto a la cuantía fijada en 2011). Ese era el resultado inevitable de la acumulación de los ajustes propuestos durante ese período y del hecho de que no se había tomado ninguna medida sobre esas propuestas.

103. Al mismo tiempo, la Comisión reconoció que, habida cuenta del impacto de la pandemia en las actuales condiciones económicas, no era apropiado proponer un gran aumento en ese momento. Por lo tanto, debía proceder con cautela al elaborar su recomendación a la Asamblea General. A ese respecto, al examinar la tendencia general de la evolución de las prestaciones por hijos a cargo, observó que, desde el examen anterior, la variación media de esas prestaciones en la moneda local ascendía a casi el 10 %. En consecuencia, acordó que, en las actuales circunstancias excepcionales y teniendo en cuenta esa tendencia, se debía considerar la posibilidad de aplicar un aumento parcial de la prestación de un 10 %.

104. Las federaciones del personal y la mayoría de los miembros de la Comisión reconocieron que se trataba de una propuesta *ad hoc* que apoyaban como enfoque pragmático puntual para actualizar la cuantía de la prestación por hijos a cargo en las condiciones actuales, teniendo en cuenta que no había aumentado en 10 años, pero manteniendo al mismo tiempo la metodología vigente. Se señaló que la cuantía y la metodología de la prestación se podrían tener que volver a examinar dentro de dos años para asegurar que la prestación por hijos a cargo reflejara adecuadamente las prestaciones que se concedían en los lugares de destino representativos.

105. La Comisión observó que con un aumento del 10 % la prestación por hijos a cargo ascendería a 3.222 dólares por año y la prestación por familiar secundario a cargo a 1.128 dólares por año. Las consecuencias financieras totales se estimaban en 11,3 millones de dólares.

Decisiones de la Comisión

106. La Comisión decidió mantener por el momento la metodología actual para el cálculo de la prestación por hijos a cargo.

107. La Comisión también decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1 de enero de 2021:

- a) La cuantía de la prestación por hijos a cargo se fijara en 3.222 dólares anuales y la de la prestación por hijo con discapacidad a cargo en 6.444 dólares anuales;
- b) La prestación por familiar secundario a cargo se fijara en 1.128 dólares anuales;

c) En los lugares de destino con monedas fuertes, las cuantías en dólares de los Estados Unidos de las prestaciones establecidas en los apartados a) y b) se convirtieran a la moneda local utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de promulgación y se mantuvieran sin cambios hasta el siguiente examen bienal, sin tener en cuenta las variaciones que pueda haber entretanto;

d) Las prestaciones por familiares a cargo se redujeran en el monto de cualquier pago directo que el funcionario recibiera de un Gobierno por los familiares que tuviera a su cargo.

F. Examen de la aplicación del incentivo para la contratación

108. En el párrafo 53 de la sección III de su resolución [70/244](#), la Asamblea General aprobó un incentivo para la contratación de expertos en esferas muy especializadas en los casos en que la Organización no pudiera atraer a personal debidamente calificado. El monto de ese incentivo no debía exceder el 25 % del sueldo básico neto anual por cada año del contrato suscrito. La Asamblea también decidió que la Comisión evaluase el plan después de un período de tres años a partir de la fecha de aplicación.

109. Según la información proporcionada por las 23 organizaciones del régimen común que respondieron a un cuestionario de la secretaría de la Comisión, solo una organización, el PNUD, había pagado incentivos para la contratación y solo lo había hecho en un caso.

Deliberaciones de la Comisión

110. La Red de Recursos Humanos señaló que, en cierta medida, la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas no era tan atractiva como la de otras organizaciones internacionales, que a menudo contrataban su personal en mercados laborales similares. La idea general del incentivo para la contratación era ofrecer un instrumento de gestión para asegurar que las organizaciones pudieran aumentar su atractivo en situaciones muy concretas y para las profesiones más codiciadas. Sin embargo, en su formato actual y con los requisitos administrativos conexos, el instrumento carecía de la flexibilidad necesaria para ser de gran utilidad. Con todo, el concepto en general seguía siendo válido, y las organizaciones habían acogido con gran satisfacción el incentivo para la contratación como un instrumento de amplio alcance para la gestión de los recursos humanos.

111. Las tres federaciones del personal convinieron en que no se disponía de datos suficientes y en que se necesitaba más experiencia en la aplicación del incentivo por las organizaciones antes de poder realizar un análisis más a fondo de la cuestión. El CCISUA indicó también que el incentivo para la contratación se debía utilizar como un instrumento interinstitucional en combinación con las medidas para fortalecer los procesos de contratación pasiva, que eran largos, carecían de transparencia y entrañaban costos alternativos. La UNISERV esperaba con interés que en el plazo de dos años se contara con más información para determinar si el incentivo se estaba utilizando con más frecuencia y si había contribuido a resolver los problemas, conforme a la finalidad con que se había concebido.

112. La Comisión observó que algunas organizaciones habían mencionado que no habían tenido problemas de contratación que exigieran el uso del incentivo y que otras habían indicado que recurrirían a su uso cuando se tropezaran con las dificultades particulares previstas en su concepción. Por su parte, otras organizaciones habían informado de que no habían recurrido al uso del incentivo por razones presupuestarias, por la percepción de trato desigual que se creaba entre los candidatos

externos e internos (a los que no se aplicaba el incentivo) o por la necesidad de contar con una mayor flexibilidad para su utilización. No obstante, las organizaciones apreciaban el carácter estratégico del incentivo.

113. La Comisión observó que, si bien el incentivo para la contratación estaba concebido para ser utilizado en circunstancias muy particulares, la limitada experiencia de las organizaciones y la escasez de datos no permitían hacer un examen más a fondo sobre su uso en la etapa actual.

Decisiones de la Comisión

114. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que realizaría un nuevo examen del incentivo para la contratación en un plazo de dos años, con miras a evaluar su utilización.

Capítulo V

Condiciones de servicio sobre el terreno

A. Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía

115. La prestación por peligrosidad es una prestación especial establecida para el personal de contratación internacional y local que tiene que trabajar en lugares donde existen unas condiciones altamente peligrosas. En el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión determinó, entre otras cosas, el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones sobre las que tenía competencia, de conformidad con el calendario que figuraba en el anexo X de su informe anual de 2016 (A/71/30). La cuantía de la prestación por peligrosidad se revisaría cada tres años, comenzando en 2017.

116. La lista de los lugares en que se ha aprobado el pago de la prestación por peligrosidad se puede consultar en el sitio web de la Comisión de Administración Pública Internacional⁶.

117. La prestación por peligrosidad se introdujo con efecto a partir del 1 de abril de 2012, tanto para el personal de contratación internacional como para el de contratación local. Tradicionalmente se ha pagado en forma de una suma fija para todo el personal de contratación internacional y en forma de una suma específica para cada país en el caso del personal de contratación local, calculada a partir de las escalas de sueldos aplicables que sirven de base para establecer la cuantía de la prestación.

118. La cuantía actual de la prestación es de 1.600 dólares mensuales para el personal de contratación internacional. El pago en forma de una suma única se estableció cuando la Comisión, en respuesta a una solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 49/223, decidió desvincular la prestación por condiciones de vida peligrosas⁷ de la escala de sueldos básicos/mínimos del personal de contratación internacional, observando que esa prestación era en gran medida simbólica, aunque no insignificante. Desde su desvinculación de la escala de sueldos, la cuantía de la prestación se ha ajustado de manera pragmática, teniendo en cuenta los tres mismos factores que se aplicaban en el marco de la prestación por condiciones de vida difíciles, a saber: a) la variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino con sedes; b) la variación del índice de gastos fuera de la zona⁸; y c) la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos. En el examen más reciente de la cuantía de la prestación por peligrosidad, realizado en 2017, la Comisión decidió mantener la suma de 1.600 dólares mensuales para el personal de contratación internacional hasta el siguiente examen.

119. En el caso del personal de contratación local, la Comisión, en su 74º período de sesiones, decidió 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 aplicables del Cuadro de Servicios Generales para 2012 en los lugares de destino que

⁶ <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>.

⁷ La prestación por condiciones de vida peligrosas fue sustituida por la prestación por peligrosidad a partir del 1 de abril de 2012.

⁸ El índice de gastos fuera de la zona refleja las variaciones de los precios y las fluctuaciones de los tipos de cambio en un grupo selecto de 26 países con el objetivo de proporcionar una estimación de la inflación en dólares de los Estados Unidos para los gastos realizados por los funcionarios del Cuadro Orgánico del régimen común de las Naciones Unidas fuera del país de su lugar de destino. La estimación se basa en la media ponderada de las tasas de inflación en dólares de los Estados Unidos de esos 26 países. Se utiliza el mismo índice para el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino para todos los lugares de destino, independientemente de su ubicación.

reunían las condiciones para el pago de esa prestación. La Comisión también decidió desvincular la paga por peligrosidad, con efecto a partir del 1 de enero de 2013, de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales. Se recordó que la cuantía nominal de la antigua prestación por condiciones de vida peligrosas que se pagaba al personal de contratación local no se había mantenido estática, sino que se había ajustado automáticamente al mismo tiempo que las escalas de sueldos. Debido a que la Asamblea General se había pronunciado en contra de ese ajuste automático, la Comisión decidió desvincular la paga por peligrosidad de las escalas de sueldos del personal de contratación local. En su examen más reciente de la prestación por peligrosidad, realizado en de 2017, la Comisión decidió fijar la cuantía de la prestación para el personal de contratación local en el 30 % del punto medio neto de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales que estaban en vigor en 2016. Una vez establecidas, esas cantidades se desvincularon de las escalas salariales.

120. El examen de la prestación por peligrosidad en 2020 se realizó de conformidad con la metodología para el ajuste de la cuantía de la prestación aprobada por la Comisión en 2017.

121. En el caso del personal de contratación internacional, la Comisión había decidido en sus exámenes anteriores establecer la cuantía de la prestación de manera pragmática, tomando como referencia los tres factores que se habían aplicado para la prestación por condiciones de vida difíciles, a saber: a) la variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino con sedes del sistema de las Naciones Unidas; b) la variación del índice de gastos fuera de la zona; y c) la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos.

122. Sobre la base del análisis de los tres factores de ajuste en el período de tres años comprendido entre 2017 y 2019, se constató que los aumentos porcentuales correspondientes a cada factor habían sido los siguientes: a) variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino con sedes: 1,33 %; b) variación del índice de gastos fuera de la zona: 5,15 %; y c) variación de la escala de sueldos básicos/mínimos: 2,82 %. La relación entre la prestación por peligrosidad y el punto medio neto de la escala de sueldos básicos/mínimos en 2020 era del 23,55 %.

123. Con respecto a los factores de ajuste mencionados, cabe señalar que en 2011 la Comisión no había prescrito la aplicación de coeficientes de ponderación específicos para ellos, sino que había decidido que los tres factores se examinaran de manera holística y pragmática para obtener una indicación de si estaba justificada o no la introducción de un ajuste. En el pasado, a la hora de examinar los subsidios del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en el marco del paquete de remuneración anterior, la Comisión solía tomar como punto de partida la variación de la escala de sueldos básicos netos, por ser el más estable de los tres factores de ajuste. Siguiendo ese mismo criterio, se propuso un aumento del 2,82 %, con lo que la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional ascendería a 1.645 dólares mensuales.

124. En el caso del personal de contratación local, según la metodología para el ajuste de la cuantía de la prestación por peligrosidad aprobada por la Comisión en 2017, se debía utilizar como referencia el punto medio neto de las escalas aplicables en vigor el año anterior al examen y aplicar el 30 % para el cálculo de la cuantía específica para cada país. Desde 2016, el año de referencia de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales utilizadas para determinar las cuantías actuales de la prestación para el personal de contratación local, hasta 2019, el año anterior al examen programado, las escalas vigentes se habían revisado en la mayoría de los países en que se pagaba la prestación por peligrosidad. Por ello, se propuso ajustar la

cuantía de la prestación para el personal de contratación local actualizando de 2016 a 2019 el año de referencia de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales y aplicando el 30 % al punto medio de esas escalas de sueldos.

Deliberaciones de la Comisión

125. El representante de la Red de Recursos Humanos de la JJE dijo que las organizaciones consideraban que la prestación por peligrosidad era un componente fundamental, teniendo en cuenta lo que representaba para el personal que trabajaba en entornos en los que a menudo se pedía a las Naciones Unidas que permanecieran y cumplieran su cometido en difíciles contextos humanitarios y situaciones de crisis. Esas situaciones podrían evolucionar rápida e inesperadamente, y la Red de Recursos Humanos agradecía la rápida y pragmática cooperación que había brindado la CAPI en marzo de 2020, al inicio de la pandemia de COVID-19, con respecto a la prestación por peligrosidad. La Red de Recursos Humanos estaba de acuerdo con la recomendación contenida en el documento presentado por la secretaría de la CAPI relativa al ajuste de la cuantía de la prestación por peligrosidad tanto para el personal de contratación internacional como para el de contratación local.

126. La FICSA agradeció la rápida actuación de la secretaría de la CAPI en esa cuestión fundamental en el contexto de la pandemia mundial. Observando que el examen más reciente de la cuantía de la prestación por peligrosidad se había realizado en 2017, la FICSA apoyó la cuantía propuesta para el personal de contratación internacional y el de contratación local.

127. El CCISUA dijo que apoyaba plenamente el aumento propuesto de la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional y el de contratación local.

128. La UNISERV también apoyó plenamente la recomendación de fijar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional en 1.645 dólares mensuales, así como la de actualizar la cuantía para el personal de contratación local revisando de 2016 a 2019 el año de referencia de las escalas de sueldos en las que se basaban los cálculos. La UNISERV se sumó a la Red de Recursos Humanos en el agradecimiento a la CAPI por su rápida respuesta en relación con el establecimiento de la prestación por peligrosidad en el contexto de la COVID-19. La UNISERV señaló que era imperativo que las siguientes revisiones en 2023 se hicieran puntualmente, de acuerdo con el calendario establecido.

129. La Comisión observó que la cuestión de la prestación por peligrosidad era importante, en particular en el contexto de la crisis sanitaria en curso. Recordó que la prestación reconocía a los funcionarios destinados en lugares de destino peligrosos que arriesgaban su vida trabajando en condiciones difíciles.

130. En cuanto al personal de contratación internacional, la Comisión observó que los tres factores de ajuste utilizados anteriormente como referencia seguían siendo pertinentes. La Comisión reiteró su decisión de adoptar un enfoque objetivo y pragmático para examinar la cuantía de la prestación por peligrosidad. En sus exámenes anteriores de los subsidios del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y de la prestación por peligrosidad, la Comisión había tomado como punto de partida la variación de la escala de sueldos básicos netos, por ser el más estable de los tres factores. Si se aplicaba el mismo enfoque a los resultados del examen en curso, ello daba lugar a un aumento del 2,82 %, que equivalía a un monto de 1.645 dólares por mes.

131. Observando que la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional no se había revisado desde 2012 y que el siguiente examen se llevaría a cabo dentro de tres años, la Comisión consideró que era el momento

oportuno para ajustar la cuantía. En su opinión, el aumento propuesto de 1.600 a 1.645 dólares mensuales era razonable y las consecuencias financieras justificables.

132. En cuanto al personal de contratación local, la Comisión recordó que, según la metodología establecida en 2017, se debía actualizar el año de referencia de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales a las que estuvieran en vigor en el año anterior al examen, en ese caso el año 2019. Cuando se hubieran publicado múltiples escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales que hubieran entrado en vigor en el año de referencia, se utilizarían las escalas más recientes. Una vez establecidas, esas cantidades se desvincularían de las escalas salariales.

133. Puesto que era difícil predecir los lugares donde se podría aplicar la prestación por peligrosidad en el futuro, las necesidades totales se podían calcular solamente sobre la base de las estadísticas de personal del sistema de las Naciones Unidas disponibles en la base de datos de la JJE. El tamaño de un lugar de destino en cuanto al número de funcionarios presentes también tenía repercusiones considerables en los costos, así como la duración del período en que se tenía derecho a recibir la prestación. Las consecuencias financieras para todo el sistema se estimaron en 1,9 millones de dólares para el pago de la prestación por peligrosidad a razón de 1.645 dólares mensuales para el personal de contratación internacional y en 4,6 millones de dólares para el pago de la prestación a razón del 30 % del punto medio de las escalas de sueldos netos aplicables del Cuadro de Servicios Generales para 2019.

134. De conformidad con el calendario establecido, la Comisión llevaría a cabo exámenes periódicos de la cuantía de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal cada tres años y determinaría si era necesario ajustarla.

Decisiones de la Comisión

135. La Comisión decidió:

- a) Actualizar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional a 1.645 dólares mensuales, con efecto a partir del 1 de enero de 2021;
- b) Actualizar la cuantía mensual de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local, con efecto a partir del 1 de enero de 2021, actualizando de 2016 a 2019 el año de referencia de las escalas de sueldos que se utilizaban para los cálculos y aplicando el 30 % al punto medio de las escalas de sueldos netos más recientes del Cuadro de Servicios Generales en vigor en 2019 y dividiendo el resultado por 12;
- c) Realizar el siguiente examen de la cuantía de la prestación por peligrosidad en 2023, de acuerdo con el calendario establecido.

B. Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía

136. El subsidio de evacuación por motivos de seguridad se estableció en 2012 para compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y los familiares con derecho a percibirlo que fueran evacuados de sus lugares de destino oficiales. De conformidad con el actual ciclo de examen, la cuantía del subsidio de evacuación por motivos de seguridad se examina cada tres años a partir de 2017.

137. La Comisión fijó en 2012 el importe del subsidio de evacuación por motivos de seguridad en 200 dólares diarios para el funcionario y en 100 dólares diarios (el 50 %) para cada familiar con derecho a percibirlo, durante un máximo de 30 días.

Transcurridos 30 días, el importe se reduciría un 25 %, a 150 dólares y 75 dólares, respectivamente, durante un período máximo de seis meses, en el que, por lo general, o bien se levantaría la orden de evacuación o el lugar de destino se declararía no apto para familias. La Comisión también estipuló que un lugar de destino podía ser declarado no apto para familias antes de que transcurrieran seis meses desde la evacuación; en concreto, después de tres meses y tras haber realizado una evaluación de la situación, sobre la base del examen del Departamento de Seguridad de la Secretaría y del asesoramiento que este diese al Presidente de la Comisión. Asimismo, en caso de que se mantuviera la evacuación y el lugar de destino no se declarara no apto para familias, se aplicaría un subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad de la misma cuantía que la prevista para la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. La Comisión también aprobó el pago único de una suma fija de 500 dólares para gastos de envío, aplicable en el momento de la evacuación.

138. Doce lugares de destino (Accra, Addis Abeba, Ammán, El Cairo, Dakar, Dubai (Emiratos Árabes Unidos), Johannesburgo (Sudáfrica), Kampala, Nairobi, Nicosia, Santo Domingo y Yaundé) han sido designados por las organizaciones sobre el terreno como refugios seguros y se han utilizado como tales.

139. Sobre la base de la metodología utilizada para calcular la prestación, la secretaria de la Comisión examinó su cuantía analizando el monto de las dietas que se pagaban después de 60 días en los 12 lugares considerados refugios seguros. En enero de 2020, el monto medio de esas dietas era de 190 dólares. La secretaria observó que esa media se aproximaba al monto actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que era de 200 dólares, y propuso a la Comisión que mantuviera la cuantía actual del subsidio.

140. En cuanto al subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad, su importe se había fijado en la misma cuantía que estaba prevista para la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y se pagaba cuando la evacuación continuaba después de seis meses y el lugar de destino no había sido declarado no apto para familias. La cuantía anual de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias es de 19.800 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y de 7.500 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo.

141. Se recordó que, en el examen más reciente del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, realizado en 2017, la Comisión había decidido mantener la cuantía del subsidio en 200 dólares. En aquel momento, el monto medio de las dietas pagaderas después de 60 días en los lugares designados como refugios seguros era de 196 dólares. Ese monto se consideraba muy cercano al del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que era de 200 dólares. En 2012, cuando la Comisión había establecido la prestación, la media de las dietas pagaderas después de 60 días en los lugares designados refugios seguros era de 208 dólares, una cantidad que no se consideraba significativamente superior al monto vigente del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que era de 200 dólares.

Deliberaciones de la Comisión

142. La Red de Recursos Humanos reiteró la posición que había expresado en los exámenes anteriores desde 2013: que no se trataba de un tema relacionado con las prestaciones y los derechos, sino que era esencialmente un mecanismo administrativo de reembolso de los gastos en determinadas situaciones de seguridad.

143. La Comisión recordó que había examinado el subsidio de evacuación por motivos de seguridad por primera vez en su 74º período de sesiones, celebrado en 2012. De conformidad con el artículo 11 b) del estatuto de la CAPI, el establecimiento

de la cuantía aplicable del subsidio de evacuación por motivos de seguridad era competencia de la Comisión. Por consiguiente, el subsidio, que anteriormente había sido administrado por las organizaciones, se había oficializado bajo los auspicios de la Comisión. En el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión había determinado, entre otras cosas, el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones sobre las que tenía competencia, incluido el del subsidio de evacuación por motivos de seguridad.

144. El CCISUA observó que la cuantía actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad se había fijado ocho años antes, en 2012, por lo que era apropiado considerar la posibilidad de un aumento, y preguntó a quiénes se aplicaba ese subsidio. La secretaria aclaró que, una vez que el Secretario General Adjunto de Seguridad y Vigilancia ordenaba oficialmente la evacuación de un lugar de destino, se procedía a la evacuación del personal de contratación internacional y sus familiares calificados a un destino autorizado, y que toda evacuación autorizada de un lugar de destino daba lugar al pago del subsidio de evacuación por motivos de seguridad.

145. La UNISERV y la FICSA, en una declaración conjunta, apoyaron el examen propuesto, indicaron que la Comisión debía aumentar la cuantía del subsidio y señalaron que ello era particularmente importante en el actual entorno económico mundial, caracterizado por la inestabilidad, sobre todo teniendo en cuenta que el siguiente examen no se haría hasta 2023.

146. La Comisión observó que las organizaciones habían informado sobre muy pocas evacuaciones en 2017 y 2018. Varias, incluidas algunas con personal sobre el terreno, no habían ordenado ninguna evacuación durante ese período. Cabe señalar que, en algunos lugares que se encontraban en situación de evacuación por motivos de seguridad, no había personal internacional que estuviese presente físicamente (por ejemplo, en Libia), lo que significaba que no había que pagar ningún subsidio de evacuación por motivos de seguridad. En algunas ocasiones, se habían introducido restricciones familiares en lugares donde no había familiares a cargo del personal de contratación internacional que reunieran las condiciones necesarias (por ejemplo, en Myanmar), lo que significaba que no se había efectuado ninguna evacuación. Había habido pocas evacuaciones y el promedio de días que el personal afectado había estado en situación de evacuación se había mantenido dentro de plazos razonables, que oscilaban entre una semana y un mes. La tasa de utilización de la suma fija de 500 dólares para gastos de envío también había sido muy baja.

147. Además, no se informó de ningún caso en que se hubiera aplicado el subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad, gracias a la cuidadosa gestión del proceso para declarar un lugar de destino no apto para familias que evitaba que las situaciones de evacuación se mantuvieran durante períodos prolongados. Un lugar de destino se declaraba no apto para familias cuando estaba suficientemente claro cómo evolucionaría la situación de seguridad, lo cual sucedía normalmente dentro del período de seis meses prescrito.

148. La Comisión examinó la posibilidad de aumentar la cuantía actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, dado que estaba en vigor desde 2012. Con arreglo a la metodología establecida, la cuantía del subsidio se fijaba tomando como referencia el promedio de las dietas pagaderas después de 60 días en los lugares designados como refugios seguros. Se observó que el monto de las dietas se revisaba y actualizaba periódicamente para tener en cuenta los gastos reales en concepto de comidas, alojamiento, propinas y otros pagos por servicios prestados durante los viajes oficiales. El promedio de 190 dólares no distaba mucho del importe actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que era de 200 dólares. De igual modo, el promedio del importe de las dietas pagaderas después de 60 días en los lugares designados como refugios seguros, que era de 208 dólares en 2012 y de 196

dólares en 2017, se había considerado que no representaba una diferencia importante respecto del importe vigente del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que era de 200 dólares. Por consiguiente, a la luz de la metodología, la Comisión consideró que se debía mantener la cuantía actual del subsidio.

Decisiones de la Comisión

149. La Comisión decidió:

a) Mantener el subsidio de evacuación por motivos de seguridad en la cuantía actual de 200 dólares por día para el funcionario y de 100 dólares por día para cada familiar calificado durante un período de hasta 30 días, y de 150 dólares y 75 dólares, respectivamente, después de ese período hasta un máximo de 60 días; y una única suma fija de 500 dólares para gastos de envío, pagadera cuando el funcionario o sus familiares fueran evacuados;

b) Realizar el siguiente examen de la cuantía del subsidio de evacuación por motivos de seguridad en 2023, de conformidad con el calendario establecido.

Capítulo VI

Evaluación de las necesidades de la Comisión de Administración Pública Internacional

150. Esta sección se ha preparado de conformidad con lo dispuesto en la resolución [74/255 B](#) de la Asamblea General, en la que la Asamblea invitó a la Comisión a que llevase a cabo una evaluación de las necesidades en relación con sus funciones de comunicación y conocimientos jurídicos en su secretaría y con su labor y colaboración con todos los interesados pertinentes, y a que presentase propuestas al respecto en su siguiente informe. La invitación respondía a una solicitud de puestos adicionales en las esferas de comunicación y asesoramiento jurídico que la CAPI había formulado después de haber introducido cambios en el sistema de remuneración y de haber tenido que prestar apoyo a la defensa en numerosas demandas presentadas a lo largo de los años por el personal en relación con las decisiones y recomendaciones de la Comisión.

151. Cabe señalar que la mayoría de los casos presentados por el personal ante los Tribunales Administrativos se basaban claramente en una mala interpretación de la función de la Comisión y de los factores subyacentes que determinaban la remuneración del personal. El ejemplo más reciente era una serie de sentencias del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, en concreto las sentencias núms. 4134 a 4138 de 2019, en que el Tribunal había concluido erróneamente que la Comisión no tenía facultad para decidir, por sí sola, la cuantía de los ajustes por lugar de destino. En las sentencias, el Tribunal había declarado además que la CAPI únicamente podía formular recomendaciones y no decidir sobre las cuantías y había afirmado que la Asamblea General tenía que aprobar cualquier cambio en los niveles del ajuste por lugar de destino. Se trataba de una interpretación totalmente infundada, ya que en el artículo 11 c) del estatuto de la CAPI se preveía que la Comisión establecía la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino. En respuesta a la opinión del Tribunal, la Asamblea General, en su resolución [74/255 B](#), había reafirmado su papel en la aprobación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones y beneficios de todo el personal que trabajaba en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, teniendo presentes los artículos 10 y 11 del estatuto de la Comisión. En la misma resolución, la Asamblea había reafirmado el papel central de la Comisión en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones y beneficios de todo el personal que trabajaba en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

152. Con arreglo a lo dispuesto en su estatuto y lo reafirmado recientemente por la Asamblea General, el mandato de la Comisión es regular y coordinar las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas. En algunas cuestiones, como el establecimiento de la cuantía de las dietas, los multiplicadores del ajuste por lugar de destino y la cuantía de las prestaciones sobre el terreno, la Comisión puede adoptar por sí sola las decisiones correspondientes. En otras esferas, formula recomendaciones a la Asamblea, que asume la función de legislador del sistema común. Esas esferas incluyen la escala de sueldos del Cuadro Orgánico y la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo y del subsidio de educación. La Comisión formula recomendaciones a los jefes ejecutivos de las organizaciones sobre cuestiones relacionadas con la política de recursos humanos y las escalas de sueldos locales en los lugares de destino con sedes. Aunque, en general, el personal conoce la labor realizada por la Comisión, muchos funcionarios no son conscientes de su autoridad, que está reconocida en su estatuto, ni de las competencias que le ha otorgado la Asamblea. Esa falta de conocimiento por parte del personal ha dificultado la labor de la Comisión a lo largo de los años, ya que se ha visto obligada a

proporcionar información a las oficinas jurídicas de las organizaciones y a los tribunales en relación con numerosas demandas judiciales.

Evaluación de las necesidades

153. Disponer a nivel interno de expertos en asuntos jurídicos y comunicación puede ser la base para establecer una sólida estrategia de comunicación encaminada a mejorar el conocimiento sobre los aspectos técnicos de la labor de la Comisión, aumentar las actividades de divulgación para el personal y la administración de las organizaciones de régimen común, y reducir el número de demandas judiciales derivadas de las decisiones y recomendaciones de la Comisión a que se tengan que enfrentar las organizaciones en el futuro.

A. Experto jurídico

154. En el desempeño de su labor, la Comisión ha tenido que elaborar metodologías para determinar los sueldos, los ajustes por lugar de destino y las prestaciones, como el subsidio de educación, entre otras. Los procesos de elaboración y aprobación de las metodologías siempre se han llevado a cabo en un entorno de colaboración en el que todos los interesados y la Comisión han participado en la adopción de decisiones relativas a todos los aspectos de esas metodologías. A pesar de los esfuerzos de la Comisión por incluir a las federaciones del personal en sus reuniones y en su labor, ha habido graves malentendidos entre el personal y a veces se ha difundido información incompleta sobre la función de la Comisión o sobre las decisiones adoptadas por ella o por la Asamblea General, lo que ha dado lugar a demandas presentadas ante los tribunales del régimen común de las Naciones Unidas para revocar la aplicación de esas decisiones.

155. La experiencia demuestra que muchas de las demandas presentadas por el personal estaban relacionadas con casos en los que la aplicación de la metodología no había dado el resultado deseado por el personal en un determinado lugar, aunque la misma metodología había dado sistemáticamente resultados favorables en otros lugares. El ejemplo más reciente son los resultados de la ronda de estudios de 2016 para la determinación de los ajustes por lugar de destino, que se realizaron con la metodología vigente y cuyos resultados fueron en general positivos. Cabe señalar que, en todos los lugares de destino, los comités de estudio de los sueldos locales (integrados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y las asociaciones del personal) participaron activamente en el proceso, como siempre fue el caso, y la participación del personal alcanzó un nivel sin precedentes. Sin embargo, debido a los resultados negativos del estudio en Ginebra, unos 300 funcionarios del régimen común que trabajaban para organizaciones con sede en Ginebra habían presentado demandas contra sus organizaciones, que dieron lugar a las sentencias mencionadas del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo y a varias sentencias del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas.

156. Otras demandas judiciales en que la Comisión había estado involucrada se referían a prestaciones, como el subsidio de educación (Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, 1997⁹), los estudios de los sueldos locales para el Cuadro de Servicios Generales (Tribunal de Apelaciones, 1997¹⁰, y Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, 1996 y 1997¹¹), y otros casos planteados

⁹ Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, causas núms. 855, 856, 858, 863, 867 y 872.

¹⁰ Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas, causas núms. 950 y 956.

¹¹ Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, causas núms. 5-1157 y 1158, 1033, 1076 y 1077 (1996) y 1080 a 1083 (1997).

ante el Tribunal Administrativo relacionados con cuestiones como el factor de idiomas¹².

157. En numerosas ocasiones, la Comisión había tenido que buscar asesoramiento jurídico contratando a expertos en la materia, lo que había requerido mucho tiempo y dinero, debido a su implicación en demandas judiciales inesperadas. El hecho de contar con un experto jurídico a nivel interno proporcionaría a la Comisión el asesoramiento jurídico que necesita. El experto actuaría como oficial principal y se encargaría de gestionar independientemente una amplia gama de cuestiones jurídicas multidisciplinarias y complejas relacionadas con cuestiones de derecho internacional y administrativo, como la interpretación y aplicación de instrumentos en las esferas de los recursos humanos y la remuneración o que afectan a un aspecto específico. El oficial prestaría asesoramiento jurídico sobre diversas cuestiones sustantivas y de procedimiento de considerable complejidad, entre las que podrían figurar las relativas a la administración y la gestión, el apoyo institucional y las políticas conexas y otras cuestiones operacionales. Se espera que esa persona realice investigaciones y análisis jurídicos de carácter amplio y prepare opiniones, estudios, informes y respuestas jurídicas a las causas ante el Tribunal, según sea necesario, y que colabore con sus colegas jurídicos de las organizaciones del régimen común. Además, dado el uso generalizado de grupos de trabajo y equipos de tareas por parte de la Comisión, se espera que el oficial jurídico preste asesoramiento jurídico a esos grupos y se encargue de revisar sus decisiones o de asesorarlos al respecto, entre otras cosas, sobre las políticas y directrices de recursos humanos. El experto jurídico presentaría propuestas y razonamientos jurídicos cuando fuera necesario y representaría a la Comisión en reuniones, conferencias y seminarios y en otros ámbitos que se le asignen en relación con la interpretación y el asesoramiento jurídicos.

B. Experto en comunicación

158. Además de contar con un experto jurídico, las organizaciones del régimen común y la Comisión se beneficiarían también de contar con un experto en comunicación que ayude a educar al personal del régimen común sobre las diversas prestaciones y las políticas de recursos humanos nuevas o modificadas, así como sobre la función de la Comisión. La educación del personal del régimen común, con la ayuda de un oficial de comunicaciones, sobre la labor de la Comisión y los diversos elementos del sistema de remuneración, así como sobre los cambios en los derechos y las políticas cuando se produzcan, sería beneficiosa para la Comisión, el personal y las organizaciones del régimen común en su conjunto. El oficial tomaría la iniciativa en lo que respecta a la estrategia, la planificación, la elaboración y la ejecución de campañas de comunicación amplias y complejas, como las iniciativas de divulgación a nivel mundial y los programas de información pública para las diversas regiones atendidas por el personal del régimen común sobre temas concretos, como la función y la responsabilidad de la Comisión con respecto a su estatuto y su papel en la formulación de políticas, según proceda. El oficial trabajaría con las organizaciones y las federaciones del personal para encontrar formas de realizar campañas en todo el sistema e incorporar el mensaje y los temas de las campañas en todos los eventos y productos pertinentes. También proporcionaría asesoramiento y conocimientos especializados a la Comisión, al personal directivo superior, a otros funcionarios de información pública, a las organizaciones del régimen común y a las federaciones del personal sobre una serie de cuestiones, métodos y enfoques relativos a la labor de la Comisión, así como en la previsión y solución de cuestiones y problemas de

¹² Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, causas núms. 5-1026 (1996), 1771 (2003) y 3673 (2014).

comunicación. El oficial gestionaría y difundiría la información, para lo cual se encargaría de: preparar una amplia gama de productos de información y comunicación en apoyo de las principales iniciativas de la CAPI; redactar materiales de la CAPI y boletines, publicaciones periódicas, informes y folletos del régimen común; informar sobre los acontecimientos, las tendencias y las actitudes en las organizaciones del régimen común en relación con la labor de la Comisión; y evaluar los resultados y el impacto de las actividades de comunicación. El experto en comunicación también se encargaría de: fortalecer y desarrollar las asociaciones estratégicas con los principales grupos de interés para recabar su apoyo a los objetivos de promoción y maximizar su impacto; crear una red de información; y planificar y desarrollar las actividades de divulgación. Por último, con miras a contrarrestar la posible información errónea, el oficial se ocuparía de interpretar y difundir la información pertinente, prestar asesoramiento sobre procedimientos y mejorar los sistemas de presentación de informes.

Conclusión

159. La labor del experto jurídico y el experto en comunicación, que trabajarán en colaboración con los funcionarios superiores de la CAPI, tendrá un doble propósito: gestionar y frenar la difusión de información errónea entre el personal y las organizaciones del régimen común, lo que creará una mayor conciencia entre el personal del régimen común y dará lugar con el tiempo a una disminución de las demandas judiciales relacionadas con las decisiones y recomendaciones de la Comisión. Por consiguiente, la Comisión solicita la creación de dos puestos adicionales de categoría P-4 en su secretaría, uno de oficial de comunicaciones y otro de oficial jurídico. Las consecuencias financieras para el presupuesto revisado de la Comisión se estiman en 455.200 dólares anuales.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2021-2022

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Examen del marco para los arreglos contractuales;
 - b) Licencia parental;
 - c) Examen del marco de recursos humanos;
 - d) Examen de la aplicación de los códigos de la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informes y programas del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino e informe sobre la situación de los estudios de referencia de 2021 en los lugares de destino con sedes;
 - d) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología;
 - e) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía;
 - f) Subsidio de educación: escuelas representativas;
 - g) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - h) Informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas;
 - i) Examen de las contribuciones del personal a los efectos de la conversión en cifras brutas y el cálculo de los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores;
 - j) Examen de la aplicación del incentivo para la contratación;
 - k) Metodología de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida: repercusiones de los criterios revisados;
 - l) Examen de la designación de los lugares de destino de la categoría H en el marco del plan de prestaciones por condiciones de vida difíciles;
 - m) Pago de una suma en caso de no trasladarse con la familia a los lugares de destino de categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias;
 - n) Incentivo por movilidad: examen del propósito, la eficacia y la eficiencia;
 - o) Seguimiento de la diversidad geográfica;
 - p) Seguimiento de la aplicación de las políticas de género existentes y del logro de la paridad de género;

- q) Seguimiento de la distribución de la fuerza de trabajo por edad;
 - r) Incentivo por movilidad: examen de la cuantía;
 - s) Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía;
 - t) Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía;
 - u) Envío por traslado: examen de la cuantía.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: examen de la metodología del estudio de los sueldos locales.
5. Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional.
6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
7. Medidas para responder al incumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional.

Anexo II

Recompensas monetarias y no monetarias en las organizaciones del régimen común

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
<i>Recompensas monetarias</i>						
OACI	Individual	5	Se necesita una calificación general de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas”. Al recomendar que se conceda una gratificación en efectivo, el supervisor pondrá de relieve los logros y la contribución del funcionario en tareas clave y resultados específicos.	4	4	3 264 dólares
OACI	Por equipos	50	Para cada miembro del equipo, se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas”, “supera ocasionalmente las expectativas” o “cumple plenamente las expectativas”; también se exige una calificación de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas” en lo que respecta a la tarea clave y el producto o los resultados previstos reflejados en el plan de desempeño del sistema de evaluación de la actuación profesional del personal (PACE) en relación con el equipo o proyecto específico al que se recomienda conceder la gratificación.	22	22	17 950 dólares
ACNUR ^a	Bonificación por conducción segura		La bonificación por conducción segura es una cantidad de dinero que por lo general equivale a aproximadamente una semana de sueldo. Pueden optar a la bonificación los funcionarios de contratación local que hayan prestado servicios como conductores durante seis o más meses en el período pertinente y hayan dedicado por lo menos el 30 % de su tiempo a funciones de conducción, siempre que hayan demostrado que su desempeño promueve la seguridad vial. Con ese ánimo, pueden		1 556	533 151 dólares

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
			percibir la bonificación los conductores que cumplan los criterios siguientes: a) el conductor informó de todos los incidentes relacionados con el vehículo en los que estuvo implicado durante el período pertinente de conformidad con los procedimientos establecidos; b) no se presentó ningún informe fundamentado de negligencia o falta de conducta en relación con el conductor durante el período pertinente (por ejemplo, exceso de velocidad, conducción bajo los efectos de la droga o el alcohol o cualquier otra práctica de conducción no segura); y c) el conductor no fue objeto de medidas disciplinarias relacionadas con el desempeño de sus funciones de conducción.			
UNFPA	Premios de 20 y 30 años de servicio		20 años de servicio: certificado y 150 dólares; 30 años de servicio: certificado y 250 dólares		26 y 3, respectivamente	3 900 y 750 dólares, respectivamente
UNOPS	Recompensa al mérito	Sin límite	En consonancia con las políticas aplicables para el logro de los objetivos a nivel de la organización, región y país y para el desempeño individual satisfactorio.	4 209	3 529	2.9 millones de dólares
OMPI	Premio a la excelencia: suma fija en efectivo de 7 500 francos suizos	1 premio individual por sector; en sectores con más de 50 funcionarios, 1 premio individual por cada 50 funcionarios. En 2019 se concedieron 26 premios.	El funcionario ha logrado una calificación de “desempeño sobresaliente” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo del personal; ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia excepcionales, que superan con creces lo que exige el cumplimiento del deber; ha logrado resultados sobresalientes; o ha destacado por su excelente orientación al servicio; y ha demostrado los valores fundamentales de la OMPI en su quehacer cotidiano.	1 033	26	182 686 francos suizos

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
OMPI	Premio al comportamiento responsable: suma fija en efectivo de 4.000 francos suizos	3 premios individuales	El funcionario ha contribuido considerablemente a crear un entorno de trabajo positivo y armonioso con su actitud y su comportamiento altamente profesional en el cumplimiento de sus funciones, por ejemplo en la forma en que ha compartido conocimientos, prestado servicios o demostrado un espíritu de equipo; ha logrado una calificación de “desempeño sobresaliente” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo del personal; y ha demostrado los valores fundamentales de la OMPI en su quehacer cotidiano.	1 033	3	12 000 francos suizos
OMPI	“Trabajando como uno”	5 premios por equipos	El equipo debe contar, por lo menos, con tres miembros procedentes de una dependencia orgánica o sector o de diversas dependencias orgánicas y sectores que hayan colaborado durante un período mínimo de tres meses; los resultados obtenidos por el equipo contribuyen de manera clara y sustancial a los objetivos estratégicos de la organización; el equipo ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia excepcionales, que superan con creces lo que exige el cumplimiento del deber; todos los miembros del equipo propuestos han alcanzado al menos una calificación de “desempeño eficaz” en el correspondiente ciclo del sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo profesional, o su equivalente en el sistema de gestión de la actuación profesional aplicable; y todos los miembros del equipo propuestos han demostrado los valores fundamentales de la OMPI en su quehacer cotidiano.	1 536	Cinco equipos, con un total de 78 miembros, incluidos los jefes de equipo	50 000 francos suizos

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
<i>Recompensas no monetarias</i>						
OACI	Individual	Sin límite	Se necesita una calificación general de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas”.	23	23	Sin costo. Certificado emitido internamente
OACI	Por equipos	Sin límite	Para cada miembro del equipo, se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas”, “supera ocasionalmente las expectativas” o “cumple plenamente las expectativas”; también se exige una calificación de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas” en lo que respecta a su contribución a la tarea o los resultados previstos reflejados en su informe del sistema de evaluación de la actuación profesional en relación con el equipo o proyecto específico al que se recomienda conceder la gratificación.	106	106	Sin costo. Certificado emitido internamente
OACI	Insignia de solapa de bronce	Según sea necesario	5 años de servicio ininterrumpido en la OACI	57	57	430 dólares
OACI	Insignia de solapa de plata	Según sea necesario	12 años de servicio ininterrumpido en la OACI	21	21	235 dólares
OACI	Insignia de solapa de oro	Según sea necesario	25 años de servicio ininterrumpido en la OACI	3	3	249 dólares
OACI	Reloj	Según sea necesario	30 años de servicio ininterrumpido en la OACI	7	7	1.082 dólares
OACI	Reloj de pulsera	Según sea necesario	35 años de servicio ininterrumpido en la OACI	1	1	232 dólares
OACI	Bolígrafo	Según sea necesario	40 años de servicio ininterrumpido en la OACI	1	1	309 dólares

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
OIT	Premios de reconocimiento de la OIT	Un máximo de 6	Premio al trabajo en equipo: reconoce a un equipo por la obtención de un resultado sobresaliente mediante un trabajo colectivo y una colaboración excepcionales. Puede optar al reconocimiento todo miembro de un equipo que haya contribuido a conseguir el resultado (de todas las categorías, tipos de contratos y fuentes de financiación) Premio a la innovación: reconoce a un equipo por realizar una contribución innovadora y sobresaliente al efecto global de la OIT. Puede optar al reconocimiento todo miembro de un equipo que haya contribuido a conseguir el resultado (de todas las categorías, tipos de contratos y fuentes de financiación) Premio al liderazgo: reconoce a un miembro del personal de la organización, que, gracias a sus sobresalientes dotes de liderazgo, ha inspirado y motivado a sus colegas a promover el mandato de la OIT y apoya y fomenta, mediante su comportamiento, los valores de la organización. Los funcionarios designados deben tener contratos de plazo fijo o sin límite de tiempo (todas las categorías y fuentes de financiación).	Todo el personal de la OIT	Premio al trabajo en equipo: 2 equipos (6 funcionarios y 16 funcionarios) Premio a la innovación: 2 equipos (19 funcionarios y 11 funcionarios) Premio al liderazgo (2 personas) Total: 54	Se entrega a cada ganador y a cada miembro del panel un certificado y un juego de bolígrafos.
OIT	Incremento por mérito	Un 15 % del personal que cumple los requisitos	1. Funcionarios cuyo rendimiento durante el período examinado se considera que supera frecuente o sistemáticamente los requisitos en materia de actuación profesional y que no reciben el salario máximo propio de su categoría. 2. Decisión de la Junta de Calificaciones. 3. El calendario de los aumentos especiales por mérito y el número de recomendaciones que pueden presentarse cada año están sujetos a las limitaciones establecidas por la Dirección General, previa consulta con el Comité Mixto de Negociación.	Aproximadamente 650	100	No se presupuestan por separado; se incorporan en el cálculo de los costos estándar ordinarios.

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
OIT	Ascenso personal		Ascenso al nivel inmediatamente superior de la misma categoría para el personal del Cuadro Orgánico de categoría P-1 a P-5, los Oficiales Nacionales de categoría ON-A a ON-C y los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales que no hayan alcanzado el nivel superior de su categoría, una sola vez durante la totalidad de su servicio en la organización. El desempeño de las funciones supera sistemáticamente lo que suele asociarse con el nivel de responsabilidad de su trabajo; existen limitaciones adicionales en función de la antigüedad en la categoría actual (13 años) o en otro organismo especializado (25 años). A partir del 1 de enero de 2000, para los funcionarios del Cuadro Orgánico, se exige normalmente haber prestado servicios en al menos un puesto fuera de Ginebra, sin perjuicio de las excepciones que pueda establecer la Dirección General, previa consulta con el Comité Mixto de Negociación.			
Naciones Unidas	Premios del Secretario General de las Naciones Unidas	4	Selección por un jurado independiente	Todos	Un máximo de 30	
UNFPA	Paquete de recompensas y reconocimiento	Sin límite	Este paquete incluye certificados en tres idiomas, junto con otras ideas sobre cómo recompensar y reconocer a los funcionarios y el personal por un desempeño excepcional.	Todos los funcionarios y el personal		
UNFPA	Premio por 10 años de servicio		Certificado y bolígrafo	140	140	700 dólares

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
UNFPA	Jubilación		Certificado, memorándum de la Dirección Ejecutiva y globo terráqueo.	24	24	480 dólares
ACNUR ^b	Gratificación de categoría personal		Aplicable a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y vinculada a la actuación profesional. Requisitos: a) Haber cumplido 55 o 57 o 60 años, en función de la edad normal de jubilación, es decir, 60 o 62 o 65 años, respectivamente; b) Haber cumplido cinco años de servicio ininterrumpido con el ACNUR en puestos de la actual categoría personal del funcionario; c) No haber sido objeto de ninguna medida disciplinaria en los cinco últimos años; d) Haber demostrado sistemáticamente que sus servicios son satisfactorios, hecho corroborado en las correspondientes evaluaciones de la actuación profesional con las calificaciones generales de “cumple satisfactoriamente las expectativas de desempeño”, “supera las expectativas de desempeño” u otras calificaciones equivalentes de anteriores políticas de gestión de la actuación profesional, y tener en total menos de 18 meses de evaluaciones de la actuación profesional pendientes o no finalizadas por causas imputables al funcionario durante los cinco años precedentes.		51	10 947 dólares
ACNUR	Premios para funcionarios por servicios prolongados	No se vinculan al desempeño.	Reconocimiento del servicio de los funcionarios a intervalos de 10, 15, 20 y más de 25 años: 10 años de servicio, certificado; 15 años de servicio, certificado; 20 años de servicio, placa; 25 años de servicio, insignia de solapa de oro.		875	45 957 dólares
UNICEF	Premios para funcionarios por servicios prolongados		Incrementos de 5 años de servicio ininterrumpido en las Naciones Unidas a partir de un mínimo de 1 año.	Aproximadamente 5 000	Aproximadamente 5 000	50 000 dólares

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
UNOPS	Premios de la UNOPS	6 premios individuales y 1 premio al proyecto del año	Múltiples	Todos	12 ganadores individuales o en grupo y 1 proyecto ganador	
ONU-Mujeres	Tarjetas de agradecimiento		Por un desempeño y comportamiento en consonancia con los valores y las competencias de ONU-Mujeres. Puede darlas cualquier persona de la organización. Tarjetas en línea e impresas disponibles en cada oficina.	Cualquier miembro del personal	Más de 300 tarjetas distribuidas	
OMS	Premios individuales de la Dirección General	Seis (uno por cada oficina principal, incluida la sede)	Al conceder cualquiera de estos premios, el Director General y los directores regionales reconocen uno o más de los siguientes criterios de evaluación: a) género y diversidad: reconoce contribuciones excepcionales a los objetivos de género y diversidad de la OMS; b) liderazgo (supervisores/administradores/jefes de equipo): reconoce a los funcionarios que han inspirado o motivado a sus colegas para lograr un objetivo común, de conformidad con la estrategia, las prioridades y los valores de la OMS; c) gestión del personal (supervisores/administradores/jefes de equipo): reconoce el éxito constatado en la promoción de la inclusión, el perfeccionamiento del personal, la formación de equipos, la mentoría o el coaching; d) innovación: reconoce enfoques o métodos programáticos, administrativos o de gestión que han tenido repercusiones importantes en la OMS; e) orientación al cliente: reconoce la excelencia en el compromiso con el cliente mediante el logro de los más altos niveles de calidad, puntualidad y eficacia; f) logros excepcionales: reconoce logros excepcionales en una o más de las esferas abarcadas por el mandato de la OMS; g) transformación de la OMS: reconoce		6	Equivalente a 12 000 dólares (incluye el costo de medallas, insignias y certificados de cada galardonado)

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
			contribuciones excepcionales a los objetivos de transformación y, en particular, al programa general de trabajo; h) defensores de valores (personas o equipos): reconoce la excepcional puesta en práctica de los valores consagrados en la carta de valores de la OMS a través de comportamientos individuales o en equipo.			
OMS	Premios por equipos de la Dirección General			6	6 equipos (409 funcionarios en total)	
OMS	Premios de las Direcciones Regionales	5 (1 por oficina principal)		5	3 individuos y 2 equipos (24 funcionarios en total)	
OMS	Premio de la Dirección General para la sede	Uno		1	1 equipo (24 funcionarios)	
OMS	Licencia especial	Tres días		Todos los receptores cumplen los requisitos	463	Equivalente a 3 días de sueldo por receptor
OMPI	Reconocimiento por desempeño excepcional. Certificado de reconocimiento de la Dirección General. Acto de reconocimiento de la dirección	Todos los funcionarios que obtienen una calificación de “desempeño sobresaliente” en el ciclo pertinente del	Calificación global de “desempeño sobresaliente” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo del personal.	1 033	196	No se aplica

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
	de programas (discrecional)	sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo del personal				
OMPI	“Diseñando el futuro”: recompensa en forma de programa de formación profesional de no más de cuatro semanas impartido en una institución educativa. Incluye gastos de viaje, alojamiento e inscripción. Licencia especial con sueldo completo.	3 recompensas al perfeccionamiento individual, 1 en cada una de las siguientes categorías: personal de categoría superior (P-5 a D-2); personal de nivel medio (G-7 y P-1 a P-4); y personal de apoyo (G-2 a G-6)	El funcionario ha logrado una calificación de “desempeño sobresaliente” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y desarrollo del personal; ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia excepcionales, que superan con creces lo que exige el cumplimiento del deber; ha contribuido en gran medida al cambio y la innovación, preparando a la OMPI para el futuro, obteniendo ganancias en eficiencia o logrando economías para la organización; y ha demostrado los valores fundamentales de la OMPI en su quehacer cotidiano.	1.037	4	Un máximo de 20.000 francos suizos por recompensa, que se asignan a gastos de viaje, alojamiento e inscripción.
OMPI	Certificado de reconocimiento de la Dirección General por las contribuciones especiales, mediante el	Todo el personal que es miembro de la Junta de Apelación de la OMPI (composición	Haber sido miembro de la Junta de Apelación de la OMPI o del Grupo Consultivo Mixto durante el ciclo de evaluación del rendimiento pertinente.	12 (Junta de Apelación de la OMPI), 7 (Grupo Consultivo Mixto)	9 (Junta de Apelación de la OMPI), 7 (Grupo Consultivo Mixto)	

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
	servicio voluntario, al funcionamiento interno de la organización	estatutaria: 8 miembros) o del Grupo Consultivo Mixto (composición estatutaria: 12 miembros)				
PMA	Mejor desempeño individual y en equipo		Rinde homenaje al compromiso y el esfuerzo que personas y equipos dedican a la misión del PMA de salvar vidas y transformarlas.	Todo el personal	1 persona y 1 equipo (de 319 y 256 candidaturas, respectivamente)	—
PMA	Premio a la igualdad de género del PMA		Grado de cumplimiento del plan de acción de las oficinas en los países destinado a fortalecer la igualdad de género. Los esfuerzos se evalúan con una matriz de referencia, utilizando datos de documentos, entrevistas, grupos de discusión y observaciones.	Todas las oficinas en los países	3 oficinas en los países	—
PMA	Concurso de innovación del PMA 2018		El concurso de innovación del PMA es una competición que pone de relieve ideas audaces surgidas en el Programa, que se encuentran en una fase temprana de desarrollo y que tienen verdaderas posibilidades de lograr resultados sobre el terreno.	Todo el personal	4 (53 países presentaron más de 150 solicitudes)	—
PMA	Premios por servicios prolongados		10 años (insignia de solapa de plata) o 25 años (insignia de solapa de oro) de servicio con el PMA (el total de años incluye el tiempo de servicio en otros organismos de las Naciones Unidas).	Personal de plantilla; personal con nombramientos de corta duración de los Cuadros Orgánico y de Servicios Generales; y consultores	Todo el personal que cumpla los requisitos	—

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios receptores de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>
FIDA	Licencia de recompensa		Calificación 4 (superior: derecho a 3 días); Calificación 5 (sobresaliente: derecho a 5 días)	Sin tope	El número aún no está disponible	El costo lo absorben las divisiones
FIDA	Minilicencia sabática (hasta 10 días)		Calificaciones 4 (superior) y 5 (sobresaliente)			Presupuesto de la división
FIDA	Asistencia a una conferencia relevante para las funciones del empleo					Presupuesto de la División de Recursos Humanos
FIDA	Capacitación externa que no se ofrezca internamente y se ajuste a los planes de desarrollo profesional del personal		Calificación 5 (sobresaliente)			Presupuesto de la División de Recursos Humanos
FIDA	Viaje a las oficinas del FIDA en los países o a la sede		Calificaciones 4 (superior) y 5 (sobresaliente)			Presupuesto de la División de Recursos Humanos

^a Se trata de una disposición de larga data que también existe en otras organizaciones del régimen común.

^b El ACNUR también informó sobre un escalón por servicios prolongados para el personal de contratación local, según proceda, con arreglo a la escala de sueldos, que es compatible con las disposiciones del régimen común y se aplica en todas las organizaciones del régimen común.

Anexo III

Sumas invertidas en programas de reconocimiento profesional y recompensas

Organización	Financiación de los programas de reconocimiento y recompensas (2019)
OTPCE	No se aplica
FAO	No se aplica
OACI	18 492 dólares (0,031 %)
FIDA	110 000 dólares (0,12 % de los gastos de personal)
OIT	No respondió
OMI	No se aplica
ITC	No se aplica
UIT	No se aplica
Naciones Unidas	Un funcionario (P-4) para organizar el proceso de concesión de los Premios del Secretario General de las Naciones Unidas por un período de 1,5 meses.
ONUSIDA	No se aplica
PNUD	No se aplica. El PNUD no tiene un presupuesto administrado centralmente destinado a recompensas y reconocimiento profesional. Algunas dependencias institucionales pueden tener cierto presupuesto, pero no hay una supervisión ni un seguimiento centralizado.
UNFPA	10 000 dólares (menos del 1 %)
ACNUR	547 114 dólares
UNICEF	El UNICEF aún no tiene implantado un programa de reconocimiento profesional y recompensas y, por lo tanto, no hay financiación destinada a esa esfera.
UNOPS	La UNOPS dispone de un presupuesto total de aproximadamente 3 millones de dólares para su plan de recompensas por méritos (destinado al personal y a empleados que no son de plantilla). El costo total de las recompensas por méritos ascendió al 1,1 % de los gastos de remuneración en 2018 (aproximadamente 3 millones de dólares de un total de 268 738 000 dólares). En total, 3 529 miembros del personal percibieron pagos de recompensas por méritos equivalentes a un promedio de 819 dólares por persona.
UNRWA	No se aplica
ONU-Mujeres	No hay fondos asignados. Todos los materiales de reconocimiento ya estaban impresos
OMT	No se ha podido obtener la información del Departamento de Presupuesto y Finanzas en este momento debido a la situación excepcional creada por la COVID-19.
UPU	No se aplica
PMA	Dado que se trata principalmente de recursos no monetarios, principalmente existen costos indirectos relacionados con la ceremonia y el desplazamiento de los galardonados. La mayoría de los premios están descentralizados y cada división u oficina gestiona los gastos asociados.
OMS	12 000 dólares (0,0032 %)
OMPI	335 693 dólares (0,14 %). Para el ejercicio 2020/21, los Estados miembros de la OMPI han acordado un crédito de 1 152 000 francos suizos destinado al programa de recompensas y reconocimiento.

Nota: Se solicitaron los importes correspondientes al personal que tenía un nombramiento y los porcentajes se calcularon teniendo en cuenta los gastos de remuneración previstos por cada organización (es decir, la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos), tal como se especifica en el marco de la CAPI para los programas de reconocimiento profesional y recompensas.

Anexo IV

Escala de sueldos y niveles de protección de los ingresos propuestos

A. Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1 de enero de 2021)^a

(En dólares de los Estados Unidos)

Categoría		Escalón												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
SGA	Sueldo bruto	205 264												
	Sueldo neto	150 974												
SSG	Sueldo bruto	186 323												
	Sueldo neto	138 473												
D-2	Sueldo bruto	148 744	152 092	155 517	158 944	162 371	165 798	169 221	172 650	176 074	179 498			
	Sueldo neto	113 621	115 881	118 141	120 403	122 665	124 927	127 186	129 449	131 709	133 969			
D-1	Sueldo bruto	133 164	136 000	138 840	141 679	144 507	147 347	150 194	153 198	156 211	159 217	162 224	165 229	168 239
	Sueldo neto	102 715	104 700	106 688	108 675	110 655	112 643	114 628	116 611	118 599	120 583	122 568	124 551	126 538
P-5	Sueldo bruto	114 767	117 181	119 596	122 006	124 420	126 831	129 247	131 659	134 071	136 483	138 897	141 306	143 723
	Sueldo neto	89 837	91 527	93 217	94 904	96 594	98 282	99 973	101 661	103 350	105 038	106 728	108 414	110 106
P-4	Sueldo bruto	93 964	96 109	98 254	100 433	102 760	105 089	107 420	109 749	112 076	114 401	116 734	119 057	121 386
	Sueldo neto	74 913	76 543	78 173	79 803	81 432	83 062	84 694	86 324	87 953	89 581	91 214	92 840	94 470
P-3	Sueldo bruto	77 132	79 117	81 103	83 086	85 072	87 055	89 039	91 028	93 011	94 995	96 984	98 968	101 036
	Sueldo neto	62 120	63 629	65 138	66 645	68 155	69 662	71 170	72 681	74 188	75 696	77 208	78 716	80 225
P-2	Sueldo bruto	59 612	61 387	63 161	64 936	66 713	68 491	70 268	72 038	73 816	75 589	77 366	79 143	80 917
	Sueldo neto	48 805	50 154	51 502	52 851	54 202	55 553	56 904	58 249	59 600	60 948	62 298	63 649	64 997
P-1	Sueldo bruto	45 990	47 370	48 749	50 142	51 647	53 157	54 662	56 170	57 676	59 184	60 689	62 196	63 703
	Sueldo neto	38 172	39 317	40 462	41 608	42 752	43 899	45 043	46 189	47 334	48 480	49 624	50 769	51 914

Abreviaciones: SSG, Subsecretario General; SGA, Secretario General Adjunto.

^a El período normalmente necesario para ascender un escalón dentro de la categoría es de un año. En el caso de los escalones sombreados, el ascenso requiere un período de dos años en el escalón precedente.

B. Niveles de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada (con efecto a partir del 1 de enero de 2021)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>		<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Sueldo bruto	123 719	126 047
	Sueldo neto	96 103	97 733
P-3	Sueldo bruto	103 189	105 343
	Sueldo neto	81 732	83 240
P-2	Sueldo bruto	82 692	—
	Sueldo neto	66 346	—
P-1	Sueldo bruto	65 209	—
	Sueldo neto	53 059	—

Anexo V

Comparación anual y evolución del margen a lo largo del tiempo

A. 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 la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D. C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2020)

Categoría	Remuneración neta (dólares EE. UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C. = 100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos de América ^c			
P-1	70 166	58 987	119,0	105,8	0,7
P-2	92 666	73 138	126,7	112,6	11,0
P-3	117 272	93 328	125,7	111,7	30,2
P-4	140 863	111 103	126,8	112,7	33,0
P-5	167 225	128 977	129,7	115,3	18,0
D-1	189 311	145 826	129,8	115,4	5,4
D-2	204 880	157 304	130,2	115,7	1,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D. C.					127,1
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D. C.					112,5
Relación media ponderada, ajustada según la diferencia en el costo de la vida					113,0

^a Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2018.

^b Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 65,5 durante 1 mes y un multiplicador de 70,3 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2020.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos al 31 de diciembre de 2018.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2018.

B. Nivel del margen por año civil, 2011-2020

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Margen	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0

Anexo VI

Proyecto de programa del 42º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (revisado)

1. Cuestiones metodológicas relacionadas con la compilación del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Evaluación de los efectos de la aplicación de la fórmula del índice de Törnqvist en la agregación de los principales componentes del índice de los ajustes por lugar de destino y su componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda);
 - b) Propuesta de medidas estadísticas para neutralizar los efectos derivados exclusivamente de cambios metodológicos en el índice de los ajustes por lugar de destino;
 - c) Especificación del coeficiente de fiabilidad utilizado para estimar las ponderaciones de gastos mixtas mediante la combinación de ponderaciones específicas de cada lugar de destino y de ponderaciones combinadas; y de los criterios de selección de los lugares de destino candidatos que contribuyen a la ponderación conjunta.
2. Cuestiones metodológicas relacionadas con el componente de vivienda del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Evaluación de la utilización de índices apropiados de precios al consumidor para los alquileres o la vivienda en la actualización temporal de los índices de los alquileres en los lugares de destino del grupo I;
 - b) Examen de la clasificación de los gastos en electrodomésticos grandes en los lugares de destino del grupo II;
 - c) Propuestas para racionalizar los artículos actualmente clasificados como “otros gastos de vivienda”.
3. Examen de la metodología para medir el componente de servicio doméstico del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Examen de la viabilidad de utilizar datos de precios de mercado para el tipo predominante de servicio doméstico en el cálculo del índice del servicio doméstico en los lugares de destino del grupo I;
 - b) Tratamiento del componente de servicio doméstico como partida básica separada del componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino en los lugares de destino del grupo II.
4. Evaluación del monto de los gastos efectuados por el personal en seguro médico complementario y del efecto que la inclusión de esos gastos tendría en el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino.
5. Elaboración de la lista de artículos y especificaciones.
6. Elaboración de la lista de puntos de venta.
7. Rediseño de los instrumentos de encuesta:
 - a) Cuestionario de la encuesta sobre los gastos del personal;
 - b) Formularios de precios;

- c) Informe del coordinador de la encuesta.
 - 8. Procedimientos para el establecimiento de nuevos coeficientes de ponderación de gastos.
 - 9. Procedimientos y directrices para la reunión y el procesamiento de los datos obtenidos de los estudios de referencia sobre el costo de la vida en los lugares de destino con sedes.
 - 10. Calendario de actividades para la reunión y el procesamiento de los datos de los estudios de referencia sobre el costo de la vida en los lugares de destino con sedes y en Washington D. C.
 - 11. Otros asuntos.
- _____

