

**INFORME
DE LA COMISION
DE ADMINISTRACION PUBLICA
INTERNACIONAL
CORRESPONDIENTE A 1990**

ASAMBLEA GENERAL

DOCUMENTOS OFICIALES: CUADRAGESIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 30 (A/45/30)



NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1990

NOTA

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

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
SIGLAS		viii
CARTA DE ENVIO		ix
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA ADOPCION DE DECISIONES POR LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ORGANOS LEGISLATIVOS DE LAS DEMAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN EL REGIMEN COMUN		x
RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS, PARA LAS NACIONES UNIDAS Y LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN EL REGIMEN COMUN, DE LAS RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISION		xiii
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION	1 - 7	1
A. Aceptación del estatuto	1 - 2	1
B. Composición	3 - 4	1
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	5 - 6	2
D. Organó subsidiario	7	2
II. MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES	8 - 19	3
Examen del funcionamiento de la Comisión de Administración Pública Internacional	11 - 19	4
III. REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION	20 - 57	6
A. Remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	20 - 49	6
1. Examen amplio	20 - 38	6
2. Vigilancia de la remuneración pensionable ..	39 - 43	12
3. Remuneración pensionable de funcionarios en categorías no clasificadas	44 - 49	13
B. Remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos	50 - 57	14

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	58 - 220	17
A. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores	58 - 172	17
1. Vivienda y estructura de la remuneración ...	58 - 98	17
2. Estudio de las prestaciones y de la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino ubicados en otro país ...	99 - 109	34
3. Condiciones de servicio de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes ..	110 - 124	37
4. Examen de los índices de ajuste por lugar de destino en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte ...	125 - 134	41
5. Diferencias entre los índices de los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores	135 - 142	44
6. Escalones por antigüedad	143 - 163	46
7. Condiciones de servicio del personal contratado por períodos breves	164 - 169	51
8. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada	170 - 172	52
B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores	173 - 220	53
1. Evolución del margen entre la remuneración neta del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la remuneración neta del personal del sistema de las Naciones Unidas	173 - 189	53
2. Asuntos relativos a los ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 15° período de sesiones	190 - 194	59
3. Escala de sueldos básicos/mínimos	195 - 208	61
4. Pagos complementarios y deducciones	209 - 220	64

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
V. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS	221 - 239	68
A. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Londres	221	68
B. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York	222	68
C. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma	223	68
D. Consecuencias para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las decisiones derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores	224 - 235	68
E. Fallo del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo sobre la cuestión del economato de Viena	236 - 239	72
VI. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DEL PERSONAL	240 - 253	73
Examen de la cuantía del subsidio de educación	240 - 253	73
VII. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO	254 - 270	78
Examen de las condiciones de servicio del personal del cuadro del servicio móvil	254 - 270	78
VIII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO	271 - 288	83
Situación de la mujer	271 - 288	83
IX. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO	289 - 306	88
Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión	289 - 306	88

Anexos

I. Glosario de términos técnicos		95
II. Metodología empleada para calcular la escala de remuneración pensionable del 1° de abril de 1987		101

INDICE (continuación)

<u>Anexo</u>	<u>Página</u>
III. Tasas de contribuciones del personal propuestas para el cuadro orgánico y categorías superiores a los efectos del cálculo de la remuneración pensionable y escala actual de contribuciones del personal	102
IV. Procedimiento para calcular y comunicar el margen de la remuneración pensionable	103
V. Comparación de la remuneración pensionable media de los funcionarios de las Naciones Unidas de categorías P-1 a D-2 en Nueva York con la administración pública de referencia en Washington, D.C.	104
VI. Grupo de trabajo sobre las estructuras de la remuneración: mandato y examen de problemas relacionados con la vivienda en el sistema de remuneración actual	105
VII. Estudio de las prestaciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada en la comparación	109
VIII. Resumen de las prácticas de las organizaciones relativas a la concesión de subsidios de expatriación (subsidio de educación, vacaciones en el país de origen y prima de repatriación) a funcionarios que viven en sus países de origen durante su permanencia en lugares de destino ubicados en otro país	134
IX. Fuentes de contratación de funcionarios de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto de las Naciones Unidas	136
X. Relación de la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de categoría P-1 a D-2 en Nueva York y de funcionarios de categoría equivalente en la administración pública utilizada en la comparación en Washington, D.C.	137
XI. Funcionamiento del plan de subsidios de alquiler revisado propuesto para funcionarios de la categoría de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes	138

<u>Anexo</u>	<u>Página</u>
XII. Comparación de la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes	140
XIII. Movimiento de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos y del índice de precios al consumidor	141
XIV. Sueldos netos anuales propuestos para el cuadro orgánico y categorías superiores con efecto a partir del 1° de marzo de 1991	142
XV. Pagos complementarios y deducciones: Lista de países que no habían respondido al 30 de junio de 1990	143
XVI. Escala de sueldos netos recomendada para el cuadro de servicios generales en Londres	144
XVII. Escala de sueldos netos recomendada para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York	145
XVIII. Escala de sueldos netos recomendada para el cuadro de servicios generales en Roma	148
XIX. Escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales y categorías conexas de Viena resultante de la exclusión del beneficio relacionado con el economato y para el cuadro de trabajadores manuales en Viena resultante del estudio de sueldos de 1987 sin restarle el beneficio relacionado con el economato	149
XX. Desglose del subsidio de educación por moneda: casos en que los gastos superan las cifras admisibles	150
XXI. Escala de sueldos recomendada para el servicio móvil con los sueldos brutos anuales y los equivalentes netos tras aplicarles las contribuciones del personal	151

SIGLAS

CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCSAIP	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCM	Comité Consultivo Mixto
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
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
ONUUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SII	Servicio de Impuestos Internos
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UPU	Unión Postal Universal

CARTA DE ENVIO

27 de agosto de 1990

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de remitirle adjunto el 16° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con el artículo 17 de su estatuto. En él se incluye información sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión por las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas.

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

Aprovecho la oportunidad para reiterar a Vuestra Excelencia las seguridades de mi consideración más distinguida.

(Firmado) Richard M. AKWEI
Presidente

Excelentísimo Señor
Javier Pérez de Cuéllar
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA ADOPCION DE DECISIONES POR LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ORGANOS LEGISLATIVOS DE LAS DEMAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN EL REGIMEN COMUN

Párrafo

Remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

Examen amplio

- 38 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General la base que habría de utilizarse para la metodología para la determinación de la remuneración pensionable, la metodología efectiva, la escala de contribuciones del personal, el procedimiento de ajuste provisional, los límites del margen entre las remuneraciones pensionables, el procedimiento para el cálculo del margen entre las remuneraciones pensionables y la presentación de informes al respecto y las tasas de sustitución de ingresos, las modalidades para la aplicación del procedimiento de ajuste provisional dentro de los límites del margen entre las remuneraciones pensionables y la escala de la remuneración pensionable que se utilizaría después del 1° de enero de 1991.

Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

- A. Examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

Componente de vivienda y estructura de la remuneración

- 95 La Comisión decidió recomendar que el componente de vivienda se mantuviese dentro del sistema de ajustes por lugar de destino en las sedes y en los lugares de destino de América del Norte, Europa y sobre el terreno donde podían efectuarse comparaciones de vivienda sin mayor dificultad. El componente de vivienda debería ser excluido del sistema de ajustes por lugar de destino en aquellos lugares de destino sobre el terreno donde fuera difícil o imposible efectuar comparaciones válidas a nivel de la vivienda. La Comisión formuló recomendaciones concretas en cuanto al tratamiento del componente de vivienda en ambos grupos de lugares de destino, así como sobre un plan revisado de subsidios de alquiler para su aplicación uniforme en los lugares de destino en que seguirían efectuándose comparaciones a nivel de la vivienda.

Condiciones de servicio de funcionarios en las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes

- 124 b) La Comisión decidió recomendar la revisión de las disposiciones relativas a la vivienda para funcionarios en las categorías mencionadas.

Escalones por antigüedad

- 162 La Comisión decidió recomendar a los jefes ejecutivos de la OIT y la OMS que señalasen a la atención de los órganos legislativos de las

Párrafo

respectivas organizaciones la cuestión de los escalones adicionales a los de las escalas de sueldos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores aprobadas por la Asamblea General, así como de las escalas de sueldos del régimen común para personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. También decidió recomendar a la OMPI que tomase medidas apropiadas para modificar su estatuto del personal a fin de eliminar la disposición relativa al establecimiento de un escalón adicional en las categorías P-1 a P-5, según lo recomendado en 1984.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

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

- 188 d) La Comisión decidió solicitar a la Asamblea General que reconsiderase la solicitud que había hecho a la Comisión de que vigilase el margen durante un período de cinco años con miras a conseguir que el promedio de los márgenes sucesivos estuviese cercano al valor medio de 115.

Escala de sueldos básicos/mínimos

- 207 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se incrementase en un 8,5% la actual escala de sueldos básicos y que dicho incremento se hiciese mediante la consolidación de clases del ajuste por lugar de destino.

Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Londres

- 221 Sobre la base de un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes para personal en puestos comparables a los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Londres, la Comisión recomendó una escala de sueldos al Secretario General de la OMI.

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York

- 222 Sobre la base de un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York para personal en puestos comparables a los del cuadro de servicios generales, el Cuadro de Artes y Oficios y el Servicio de Seguridad, la Comisión recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con personal en Nueva York sendas escalas de sueldos para los cuadros mencionados.

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma

- 223 Sobre la base de un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma para personal en puestos comparables a los del

Párrafo

cuadro de servicios generales y cuadros conexos, la Comisión recomendó una escala de sueldos a los jefes ejecutivos de las organizaciones con personal en Roma.

Consecuencias para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las decisiones derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

- 235 La Comisión decidió recomendar que la prestación por hijos a cargo impedidos para personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se fijase en el doble de la cuantía normal de la prestación por hijos a cargo aplicable a dichos cuadros. También recomendó que la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles para personal del cuadro orgánico y categorías superiores se aplicase asimismo al personal de servicios generales de contratación internacional con algunas modificaciones en el punto de referencia (P-4, escalón VI). El subsidio por asignación también debería ser pagadero a funcionarios de servicios generales de contratación internacional.

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros

- 251 La Comisión decidió recomendar un aumento de la cuantía máxima de los gastos de educación sujetos a reembolso, la cuantía máxima del subsidio y el límite superior para los gastos de internado en zonas donde los gastos de educación se efectúan en determinadas monedas (párr. 251, inciso b)). También decidió recomendar que la cuantía máxima del subsidio especial de educación para hijos impedidos en dichas zonas se ajustase sobre la base del máximo revisado fijado para los gastos de educación sujetos a reembolso. En otras zonas recomendó que no se modificasen los límites en vigor.

Examen de las condiciones de servicio del personal del Servicio Móvil

- 270 b) La Comisión decidió recomendar al Secretario General de las Naciones Unidas la escala de sueldos básicos que figura en el anexo XXI para su aplicación al personal del Servicio Móvil.

Situación de la mujer

- 279 La Comisión formuló recomendaciones concretas a las organizaciones respecto de la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres para que ocupasen puestos del cuadro orgánico y categorías superiores.

RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS, PARA LAS NACIONES UNIDAS
Y LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN EL REGIMEN COMUN, DE LAS
RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISION

Párrafo

A. Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión a la Asamblea General

Componente de vivienda y estructura de la remuneración

- 95 Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión sobre los procedimientos revisados para el tratamiento del componente de vivienda y el pago de subsidios de alquiler se han calculado en 4,8 millones de dólares por año. En el párrafo 98 se describen las consecuencias adicionales resultantes de la utilización de los alquileres brutos en las comparaciones entre ciudades sobre los índices de los ajustes por lugar de destino de Nueva York y Washington, D.C. y, en consecuencia, sobre la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C.

Escala de sueldos básicos/mínimos

- 205 El total de las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa al ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos se ha calculado en 5,5 millones de dólares por año. Como se recomienda la aplicación de la escala de sueldos propuesta a partir del 1° de marzo de 1991, los gastos adicionales correspondientes a 1991 ascenderían a unos 4,6 millones de dólares.

Examen del nivel del subsidio de educación

- 251 Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa a la cuantía máxima de los gastos sujetos a reembolso, la cuantía máxima del subsidio y el límite superior para los gastos de internado en determinadas zonas, así como el ajuste correspondiente del subsidio especial de educación para hijos impedidos se han calculado en 3,16 millones de dólares por año.

B. Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Londres

- 221 Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa a la escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Londres se han calculado en 616.000 dólares por año.

Párrafo

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York

- 222 Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York se han calculado en 1,8 millones de dólares por año.

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma

- 223 Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa a la escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Roma se han calculado en 4,5 millones de dólares por año.

Consecuencias para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las decisiones derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

- 235 a) Las consecuencias financieras para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las recomendaciones de la Comisión relativas a la prestación por hijos a cargo impedidos se han calculado en 100.000 dólares por año.
- 235 b) Las consecuencias financieras para el personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional de las recomendaciones de la Comisión relativas a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y el subsidio por asignación se han calculado en 285.000 dólares por año.
- y c)

Examen de las condiciones de servicio del personal del Servicio Móvil

- 270 b) Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión relativas a la escala de sueldos del personal del Servicio Móvil se han calculado en 2,14 millones de dólares por año.
- 270 c) Las consecuencias financieras para el personal del Servicio Móvil de las decisiones de la Comisión relativas a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y el subsidio por asignación se han calculado en 1,74 millones de dólares por año.
- y d)

Capítulo I

CUESTIONES DE ORGANIZACION

A. Aceptación del estatuto

1. En 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, se dispone lo siguiente:

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 12 organizaciones que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas 1/. Otras dos organizaciones, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, han participado plenamente en la labor de la Comisión 2/.

B. Composición

3. En su cuadragésimo cuarto período de sesiones, la Asamblea General nombró un nuevo miembro y renovó el nombramiento de cinco miembros de la Comisión por un período que comenzó el 1° de enero de 1990 (decisión 44/320, de 19 de diciembre de 1989).

4. A continuación figura la composición de la Comisión en 1990:

Sr. Richard M. Akwei (Ghana)*, Presidente
Sr. Amjad Ali (Pakistán)**
Sr. Michel Jean Bardoux (Francia)***
Sra. Claudia Cooley (Estados Unidos de América)***
Sra. Turkia Daddah (Mauritania)*
Sra. Francesca Yetunde Emanuel (Nigeria)**
Sr. Antônio Fonseca Pimentel (Brasil)***
Sr. André Xavier Pirson (Bélgica)*
Sr. Omar Sirry (Egipto)**
Sr. Ladislav Smíd (Checoslovaquia)*
Sr. Alexis Stephanou (Grecia)***
Sr. Ku Tashiro (Japón)***
Sr. Vladislav Petrovich Terekhov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)**
Sr. Carlos S. Vegega (Argentina)*, Vicepresidente
Sr. M. A. Vellodi (India)**

* El mandato termina el 31 de diciembre de 1990.
** El mandato termina el 31 de diciembre de 1992.
*** El mandato termina el 31 de diciembre de 1993.

C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas

5. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1990: el 31° y el 32°. El 31° período de sesiones se celebró del 5 al 23 de marzo de 1990 en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York. El 32° período de sesiones se celebró en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, del 9 de julio al 3 de agosto de 1990.

6. En sus períodos de sesiones 31° y 32°, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General, así como de su propio estatuto. En el presente documento se informa sobre varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que debieron ser consideradas por la Comisión, o respecto de las cuales ésta tuvo que adoptar medidas.

D. Órgano subsidiario

7. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), establecido por la Comisión en 1976, celebró su 15° período de sesiones en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), en Viena, del 2 al 8 de mayo de 1990. Participaron los siguientes miembros: Sr. Carlos S. Vegega (Argentina), Vicepresidente de la Comisión y Presidente del Comité; Sr. Jeremiah P. Banda (Zambia); Sr. Yuri Ivanov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas); Sr. Isaac Kerstenetzky (Brasil); Sr. Yuki Miura (Japón); y Sr. Hugues Picard (Francia).

Capítulo II

MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES

8. A continuación figuran las medidas adoptadas por la Comisión en relación con resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones.

9. En su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, titulada "Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional", la Asamblea General había adoptado medidas sobre la base de varias recomendaciones de la Comisión derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La Asamblea General también había pedido a la Comisión que se ocupase de varios asuntos concretos considerados como parte del examen amplio. En los párrafos 58 a 172 infra se reseña el examen efectuado por la Comisión de los asuntos cuya consideración había solicitado la Asamblea. En la sección II de la misma resolución, la Asamblea había recordado la petición que hiciese en sus resoluciones 42/221, de 21 de diciembre de 1987, y 43/226 de 21 de diciembre de 1988, en relación con el examen del funcionamiento de la CAPI y había pedido al Secretario General que, junto con sus colegas del Comité Administrativo de Coordinación y tras celebrar consultas con los representantes del personal que participan en la Comisión, examinase el funcionamiento de la Comisión y presentase a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones un informe sobre el particular. En los párrafos 11 a 19 infra figura el examen efectuado por la Comisión de este asunto.

10. La Comisión también tomó nota de las siguientes decisiones y resoluciones:

- a) Decisión 44/320, relativa al nombramiento de seis miembros de la Comisión;
- b) Resolución 44/199, titulada "Régimen de pensiones de las Naciones Unidas". Como parte del examen amplio de la metodología para la determinación de la escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y otros asuntos pertinentes, la Comisión tuvo plenamente en cuenta la solicitud formulada por la Asamblea General en el párrafo 2 de la sección II de dicha resolución. En los párrafos 20 a 38 infra se detalla el examen efectuado por la Comisión de este asunto;
- c) Decisión 44/413, relativa a la armonización de los estatutos, reglamentos y prácticas de los tribunales administrativos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas;
- d) Resolución 44/186 y decisión 44/440, tituladas "Respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines";
- e) Resolución 44/185 (secciones A a D), titulada "Cuestiones relativas al personal";
- f) Decisión 44/439, titulada "Enmiendas al Reglamento del Personal".

Examen del funcionamiento de la Comisión de
Administración Pública Internacional

11. En sus períodos de sesiones 31° y 32°, celebrados en marzo y julio de 1990, la Comisión, recordando el examen que hiciera del tema en sus períodos de sesiones 27°, 28°, y 29°, así como en su segundo período extraordinario de sesiones, continuó examinando las cuestiones relativas a su funcionamiento, a la luz de las disposiciones de las resoluciones de la Asamblea General 42/221, 43/226 y 44/198.

12. En su 31° período de sesiones, la Comisión examinó el artículo 35 de su reglamento, relativo a las sesiones ejecutivas. También examinó las disposiciones de las resoluciones 43/226 y 44/198 y, en particular, consideró si las resoluciones 42/221 y 43/226 seguían teniendo vigencia. La Comisión tomó decisiones en tres esferas principales: métodos de trabajo; papel de la Comisión en el examen de su funcionamiento; y formato de sus informes.

Decisiones y conclusiones de la Comisión

a) Métodos de trabajo

13. La Comisión aprobó, con efecto a partir de su 31° período de sesiones, las siguientes modificaciones en sus métodos de trabajo:

a) En general, en relación con todas las cuestiones que se refiriesen a las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas, los representantes designados de conformidad con el inciso a) del párrafo 1 del artículo 37 del reglamento de la CAPI podrían asistir a todas las sesiones de la Comisión, incluso aquéllas en que se adoptaran decisiones;

b) Con respecto a asuntos importantes, determinados por iniciativa de la Comisión o a propuesta de los representantes de las organizaciones o del personal, la Comisión podría establecer grupos de trabajo tripartitos de conformidad con las siguientes directrices:

- i) La composición, las atribuciones del grupo de trabajo encargado de una cuestión y las fechas en que habría de reunirse se determinarían en el momento de su establecimiento, sobre la base de consultas entre todas las partes interesadas. Quedaba entendido que los grupos de trabajo estarían integrados por miembros de la Comisión o de la secretaría de la CAPI y representantes de las organizaciones y del personal. Se invitaría a participar al CMPNU o a su secretaría cuando correspondiera;
- ii) Las personas que la Comisión nombrase para participar en tales grupos de trabajo actuarían a título personal;
- iii) Los grupos de trabajo presentarían informes a la Comisión o al órgano que ésta designara. Sus informes se concentrarían en la presentación de los hechos pertinentes, distintas posibilidades y conclusiones para que la Comisión los examinara;
- iv) Los grupos de trabajo deberían procurar, en lo posible, llegar a un consenso sobre todos los aspectos de la cuestión que se les hubiera encomendado; cuando el consenso no fuera posible, los informes deberían reflejar las opiniones divergentes.

14. Las decisiones precedentes se adoptaron sin perjuicio del derecho de la Comisión de celebrar sesiones ejecutivas.

15. Los proyectos de decisión de la Comisión se suministrarían simultánea y oportunamente a los miembros de la Comisión, al CCCA y a los representantes del personal.

b) Formato de los informes de la Comisión

16. La Comisión decidió incluir en su informe anual un glosario de términos técnicos empleados en el informe. En el anexo I figura el glosario correspondiente al presente informe.

c) Examen del funcionamiento de la Comisión

17. La Comisión señaló que, si bien la Asamblea General, en el párrafo 1 de la sección II de su resolución 44/198, había pedido al Secretario General que, "junto con sus colegas del Comité Administrativo de Coordinación y tras celebrar consultas con los representantes del personal que participan en la Comisión de Administración Pública Internacional, examine el funcionamiento de la Comisión y presente a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones un informe sobre el particular, junto con las opiniones de la Comisión al respecto", a su juicio la propia Comisión debería participar en todas las etapas de dicho examen. El Presidente de la Comisión había hecho llegar esa opinión al CAC, en su período de sesiones de mayo de 1990.

18. En su 32º período de sesiones la Comisión recibió información de que, en su período ordinario de sesiones de mayo de 1990, el CAC, en su decisión 1990/8 había solicitado al CCCA que:

a) Preparase un documento de debate preliminar para que el CAC lo examinara en su segundo período de sesiones de 1990;

b) Celebrase consultas con los representantes del personal y con la CAPI en la preparación del documento de debate;

c) Le presentase un informe sobre el examen del funcionamiento de la CAPI para examinarlo en su primer período ordinario de sesiones de 1991.

19. En atención a la citada solicitud, el CCCA preparó un documento preliminar, que presentó a la Comisión para que ésta hiciese observaciones. La Comisión expresó su parecer al respecto. La próxima etapa de este proceso estaría a cargo del CAC, que tendría a la vista un conjunto de asuntos básicos que sometería a su consideración el CCCA, en que se reflejarían las opiniones de la Comisión y de los representantes del personal. La Comisión accedió a una solicitud de las organizaciones de participar en el examen de esta cuestión que efectuaría un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión, el CCCA y representantes del personal.

Capítulo III

REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION

A. Remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Examen amplio

20. La Asamblea General, en el párrafo 6 de la sección I de su resolución 41/208, pidió a la Comisión que, en cooperación plena con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU), emprendiera un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la escala de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores, para vigilar el nivel de la escala y para ajustarla entre exámenes amplios, y que presentara sus recomendaciones sobre el particular a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones. Las medidas acordadas por la Comisión y el Comité Mixto para la realización del examen amplio se comunicaron a la Asamblea General en el 15° informe anual de la CAPI 3/. En el párrafo 2 de la sección II de su resolución 44/199, la Asamblea pidió a la Comisión que, al emprender, en plena cooperación con el CMPPNU, el examen amplio de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, tuviera en cuenta: a) las recomendaciones pertinentes sobre la estructura de la remuneración; b) las consideraciones que figuraban en los párrafos 34 a 41 del volumen I del informe de la Comisión 4/, así como en los párrafos 84 a 95 del informe del Comité Mixto 5/, al estudiar la conveniencia de establecer un margen entre la remuneración pensionable del personal del régimen común de las Naciones Unidas y la del personal en categorías comparables de la administración pública utilizada en la comparación, y que presentara su informe al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

Opiniones del Comité Mixto

21. El Presidente del CMPPNU señaló que el Comité Mixto asignaba importancia a la cuestión de que hubiera máxima estabilidad en la esfera de las pensiones. Salvo por razones imperiosas, no debían hacerse cambios frecuentes en los arreglos relativos a las pensiones ni en la metodología para determinar la remuneración pensionable. Añadió que si, como consecuencia de un cambio en la estructura de la remuneración, hubiese que modificar la forma en que se efectuaban las comparaciones entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas y la remuneración del personal de la administración pública utilizada en la comparación, ello afectaría las comparaciones futuras entre las remuneraciones pensionables y las tasas de sustitución de ingresos en las dos administraciones. Además, si se efectuasen cambios en los cálculos del margen entre las remuneraciones netas y en los límites del margen, ello debería tenerse en cuenta para determinar si había de establecerse un margen para la remuneración pensionable, y, de ser así, en qué forma hacerlo. Si se sacaba al componente de vivienda del ajuste por lugar de destino y se establecía una prestación de vivienda a cambio de ello, la relación entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en otros lugares de destino se varía alterada y, en consecuencia, el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino resultaría afectado. El Presidente del Comité observó que, en definitiva, lo fundamental era determinar si el efecto total de una modificación de la estructura de la remuneración sería lograr que las condiciones de servicio de las Naciones Unidas fuesen, en su conjunto, más competitivas; a los efectos de una evaluación de esa naturaleza, no debía subestimarse la importancia de las pensiones.

22. El Presidente del Comité Mixto declaró que, si se mantuviese la estructura actual de la remuneración, debería seguir aplicándose la metodología de 1986 para determinar la remuneración pensionable, así como el procedimiento de ajuste provisional revisado aprobado por la Asamblea General en 1989. Como el concepto de sustitución de ingresos constituía el elemento fundamental de la metodología de 1986, en los informes anuales a la Asamblea General sobre la remuneración pensionable deberían incluirse las tasas de sustitución de ingresos entre las pensiones y la remuneración neta en las Naciones Unidas y en la administración pública utilizada en la comparación. El Comité también estaba de acuerdo en que, si se decidía establecer un margen entre la remuneración pensionable de los pensionados de las Naciones Unidas y la remuneración pensionable de los pensionados de la administración pública de los Estados Unidos y había que informar anualmente sobre dicho margen, el método para calcularlo debería ser compatible con el utilizado para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas.

23. En su período de sesiones de junio de 1990, el Comité Mixto había aplazado la adopción de una decisión sobre la conveniencia de un margen entre las remuneraciones pensionables y había informado a la Comisión de que, en un período extraordinario de sesiones que celebraría en agosto, haría nuevos esfuerzos a fin de subsanar, a la luz de las decisiones que adoptase la Comisión sobre todas las cuestiones relacionadas con la remuneración pensionable, las diferencias de opinión sobre ese asunto. El Presidente del Comité Mixto declaró que algunos miembros del Comité opinaban que, en el mejor de los casos, un margen entre las remuneraciones pensionables era innecesario, pues la remuneración pensionable se derivaba directamente de la remuneración neta, que, a su vez, estaba sometida al control de su propio margen. En el peor de los casos, la imposición de un margen entre las remuneraciones pensionables podría ser incompatible con el concepto fundamental de sustitución de ingresos. Sin embargo, otros miembros del CMPNU estaban dispuestos a aceptar la posición de la Comisión respecto del establecimiento de un margen de 110 a 120 entre las remuneraciones pensionables, en la inteligencia de que se determinaría de la misma forma en que se determinaba el margen entre las remuneraciones netas y que la Asamblea General seguiría encargándose, sobre la base de las recomendaciones que hiciesen la CAPI y el CMPNU, de las decisiones sobre el funcionamiento del procedimiento de ajuste provisional.

Opiniones de las organizaciones

24. El Presidente del CCCA destacó la necesidad de que hubiera estabilidad en la esfera de la remuneración pensionable y de las pensiones. Insistió en que el concepto de sustitución de ingresos debía seguir siendo la base de la metodología para el establecimiento de la remuneración pensionable y que, como ya había reconocido la Asamblea General, debía tenerse en cuenta la remuneración neta total en Nueva York. El CCCA estaba de acuerdo en que sería procedente y apropiado utilizar un período de aportación de 25 años para la aplicación de la metodología.

25. Las organizaciones estimaban que el procedimiento de ajuste provisional serviría de mecanismo regulador de las cuantías de la remuneración pensionable y que, en consecuencia, sería superfluo establecer un margen para la remuneración pensionable. Sin embargo, si se decidiera establecer un margen paralelo para la remuneración pensionable, éste tendría que ser compatible con el margen entre las remuneraciones netas y debería reflejar la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. Los límites del margen también tendrían que reflejar esa compatibilidad.

26. El Presidente del CCCA observó que actualmente había dos escalas separadas de contribuciones para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores; una de ellas se utilizaba en relación con el cálculo de los sueldos brutos y netos; la otra se empleaba para determinar las cuantías de la remuneración pensionable. Recordó que la primera de ellas se había establecido en 1988 para evitar un déficit en el Fondo de Nivelación de Impuestos de algunas organizaciones. Como la Comisión proyectaba revisar las escalas de sueldos básicos anualmente, no sería necesario hallar los medios de reponer periódicamente los recursos del Fondo de Nivelación de Impuestos. Dada esa situación, las organizaciones opinaban que a la mayor brevedad posible debería considerarse si habrían de seguir utilizándose dos escalas separadas para las contribuciones del personal.

Opiniones de los representantes del personal

27. El Presidente de la FICSA declaró que un estudio a fondo del régimen de pensiones ofrecía una oportunidad excelente para proponer reformas genuinas que significaran mejoras importantes aceptables para todos los interesados. El estudio en curso debería brindar la oportunidad de examinar las verdaderas deficiencias del sistema en vigor y de formular soluciones viables y duraderas. El Presidente de la FICSA resumió la posición de esa organización en los siguientes términos: a) debería haber una pensión mínima basada en los sueldos de Nueva York; b) debería usarse como base para el cálculo de la remuneración pensionable la remuneración neta total de Nueva York y no la remuneración correspondiente a 25 años de servicio; y c) debían efectuarse ajustes de la remuneración pensionable cuando aumentara la remuneración neta de Nueva York; asimismo debía tenerse en cuenta la progresividad de los impuestos.

28. En este contexto, el Presidente de la FICSA presentó una propuesta detallada a la Comisión. La metodología propuesta por la FICSA se basaba en el concepto de sustitución plena de ingresos después de un período de aportación de 35 años. En el documento de la FICSA también figuraban propuestas concretas respecto de la aplicación de tasas de contribuciones del personal para el cálculo de las cuantías brutas de la remuneración pensionable a partir de la cuantía de la remuneración neta, así como sobre el proceso de ajuste provisional. El Presidente de la FICSA observó que en la administración pública utilizada en la comparación se utilizaba la totalidad del sueldo para el cálculo de las pensiones. Añadió que las tasas de sustitución de ingresos del sistema de las Naciones Unidas eran más bajas que las que se aplicaban al personal de la administración pública utilizada en la comparación y que ese problema sólo se resolvería si al aplicarse la metodología se utilizase la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas en Nueva York correspondiente a 35 años de servicio, en lugar de la remuneración correspondiente a 25 años de servicio.

29. El Presidente del CCSAIP observó que, con respecto a las pensiones, la preocupación primordial era que hubiera estabilidad; por lo tanto, debía mantenerse la metodología empleada en 1986, que se fundaba en el principio de la sustitución de ingresos en la base del sistema. Como en el pasado, debía seguir teniéndose en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C., así como el margen. En caso de que se modificara la estructura de la remuneración para excluir del margen al componente de vivienda, la remuneración pensionable debería seguir basándose en la remuneración total en la base. El Presidente del CCSAIP agregó que debería volver a estudiarse el proceso de ajuste provisional como parte del examen en curso. Si bien una modificación de la estructura de la remuneración podía justificar que se estableciera un margen

para la remuneración pensionable, con arreglo a la estructura actual dicho margen no era necesario. El CCSAIP no se oponía a que se fijara un margen indicativo, siempre que la remuneración pensionable se rigiera por el principio de la sustitución de ingresos en la base.

Deliberaciones de la Comisión

30. La Comisión decidió recomendar que el componente de vivienda siguiese, al menos por el momento, formando parte del sistema de ajustes por lugar de destino (véase el párrafo 95). En cuanto a las opiniones del Comité Mixto, la Comisión observó que, si bien había una considerable medida de acuerdo sobre distintos aspectos de la metodología para determinar la remuneración pensionable y el procedimiento de ajuste provisional, el Comité aún no había adoptado una posición definitiva en cuanto al establecimiento de un margen entre las remuneraciones pensionables. Como el Comité se reuniría después del período de sesiones de julio de la CAPI, a la Comisión no le quedaba otra opción más que formular sus recomendaciones a la Asamblea General sobre la base de las opiniones expresadas por el Comité durante el período de sesiones en curso. En vista de ello, así como de sus recomendaciones a la Asamblea General respecto del tratamiento del componente de vivienda, la Comisión decidió formular las recomendaciones que figuran en el párrafo 38 en relación con los distintos aspectos de las solicitudes hechas por la Asamblea General en sus resoluciones 41/208 y 44/198.

31. La Comisión reafirmó la opinión que había expresado anteriormente respecto de la necesidad de estabilidad en la esfera de la remuneración pensionable y las pensiones. En consecuencia, el elemento básico de la metodología de 1986, a saber, el principio de sustitución de ingresos, debía seguir siendo la piedra angular de la metodología para determinar la remuneración pensionable. Asimismo, había que tener presente la relación entre las cuantías de la remuneración pensionable de los funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores y la de sus contrapartes en la administración pública federal de los Estados Unidos. Así pues, y con arreglo a la estructura de la remuneración en vigor, debía tomarse como base la remuneración neta total en Nueva York y, para la aplicación de la metodología, debía emplearse un período de aportación de 25 años. La Comisión opinó que el procedimiento en vigor para el ajuste provisional, con las modificaciones introducidas por la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones, por recomendación de la Comisión, era, en general, adecuado.

32. En cuanto a las tasas de contribuciones del personal, la Comisión observó que el procedimiento propuesto en el documento de la secretaría era semejante al empleado en 1986. La Comisión estimó que, en la aplicación del procedimiento, debían seguir usándose tipos de cambio promediados a lo largo de un período de 12 meses, porque esa clase de promedios se ajustarían en mayor medida a la situación más reciente.

33. Seguidamente la Comisión examinó la cuestión de la conveniencia de establecer un margen entre las remuneraciones pensionables, como había solicitado la Asamblea General. A ese respecto, se recordó que en 1986 tanto la Comisión como el Comité Mixto habían recomendado a la Asamblea General que se estableciera un margen. No obstante, la Asamblea no había aprobado esa recomendación por considerar que el control que ejercía sobre la cuantía de la remuneración neta y sobre las tasas de contribuciones del personal significaba el control sobre el movimiento de la remuneración pensionable. En realidad, otros factores ajenos al control de la Asamblea, como los impuestos de los Estados Unidos, también podían influir en la

relación entre la cuantía de la remuneración pensionable de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.

34. Sobre la base de esas consideraciones, la opinión general fue que no bastaba con controlar la remuneración pensionable mediante la mera vigilancia de su nivel; debía haber límites claramente definidos y aprobados. Era necesario acordar a priori los límites máximo y mínimo adecuados. Dichos límites que, de rebasarse, exigirían la adopción de medidas, no debían dejarse indefinidos y sujetos a decisiones caso por caso. La vigilancia de la remuneración pensionable sin límites predeterminados para el margen constituiría un método un tanto impreciso que podría dar lugar a diferencias de apreciación de un hecho dado cuando éste se produjera. Ello haría innecesariamente difícil llegar a acuerdo con respecto a las medidas que deberían adoptarse. Sobre esa base, hubo apoyo general en la Comisión al establecimiento de un margen para la remuneración pensionable.

35. También se estimó en general que, a la larga, el establecimiento de un margen con límites bien definidos podría dar al sistema la estabilidad deseada, siempre que ello se hiciera en forma compatible con el margen entre las remuneraciones netas. A ese respecto, se subrayó que los procedimientos empleados para el cálculo del margen entre las remuneraciones pensionables debían ser compatibles con los que se usaran para el margen entre las remuneraciones netas.

36. Algunos miembros de la Comisión opinaron que si se establecía un margen entre las remuneraciones pensionables y se controlaba la remuneración pensionable para que se mantuviera dentro de dicho margen ello podría ser incompatible con el principio básico de sustitución de ingresos aprobado por la Asamblea General en 1986. Por consiguiente, el margen entre las remuneraciones pensionables debía calcularse en forma semejante a la forma en que se calculaba el margen entre las remuneraciones netas, pero sin que se fijasen límites predefinidos; el margen así determinado debía ser usado como guía en forma pragmática por la Comisión y por el Comité Mixto para recomendar medidas adecuadas a la Asamblea General.

37. La Comisión señaló que, si la Asamblea General estuviera de acuerdo en seguir utilizando la metodología empleada en 1986 (véase el anexo II), tal como se recomienda en el párrafo 38, y aprobara la escala de tasas de contribuciones del personal que figura en el anexo III, habría que determinar una nueva escala de la remuneración pensionable para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. En ese contexto, la Comisión examinó la escala de la remuneración pensionable calculada con arreglo a la metodología de 1986, las cuantías de la remuneración neta para las distintas categorías y escalones en Nueva York al 1° de julio de 1990 y la escala de contribuciones del personal propuesta. La Comisión observó que, si la escala así obtenida se modificase con arreglo a los ajustes efectuados en 1986 por el grupo de trabajo oficioso de la Quinta Comisión, la escala resultante estaría muy cerca en general de la escala efectiva al 1° de julio de 1990. La Comisión llegó a la conclusión de que no debían modificarse las relaciones internas entre las categorías y los escalones en la escala reestructurada correspondiente al 1° de julio de 1990. En consecuencia, indicó que, a su juicio, la escala de la remuneración pensionable correspondiente al 1° de julio de 1990, con los ajustes generales que pudieran tener que efectuarse antes de fines de 1990 con arreglo al procedimiento de ajuste contenido en el inciso b) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja de Pensiones, debía considerarse la escala apropiada de la remuneración pensionable después del 31 de diciembre de 1990.

Decisiones de la Comisión

38. La Comisión decidió hacer a la Asamblea General las recomendaciones siguientes:

- a) Debería seguir utilizándose el concepto de sustitución de ingresos en Nueva York como base para la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Asimismo habría que tener presente la relación entre las cuantías de la remuneración pensionable de funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores y las de la remuneración pensionable de sus contrapartes en la administración pública federal de los Estados Unidos;
- b) En el futuro debería seguir usándose la metodología empleada para establecer, el 1° de abril de 1987, la escala de la remuneración pensionable (véase el anexo II);
- c) En el futuro, para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores debería utilizarse la escala de contribuciones del personal que figura en el anexo III;
- d) Debería seguir aplicándose el procedimiento de ajuste provisional, con las enmiendas introducidas por la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones;
- e) El margen de 110 a 120 aplicable a la remuneración neta debería también aplicarse a la remuneración pensionable;
- f) Para el cálculo del margen entre las remuneraciones pensionables y la presentación de información al respecto debería utilizarse el procedimiento descrito en el anexo IV;
- g) Cada vez que se calculase el margen entre las remuneraciones pensionables, también se calcularían las tasas de sustitución de ingresos en la administración pública utilizada en la comparación y en el sistema de las Naciones Unidas aplicables durante el período de tres años terminado el 31 de diciembre del año del margen; los resultados de dichos cálculos se comunicarían a la Asamblea General;
- h) Tras un examen del margen entre las remuneraciones pensionables y de las tasas de sustitución de ingresos, la Comisión, en cooperación con el Comité Mixto haría recomendaciones apropiadas a la Asamblea General, en particular cuando el margen entre las remuneraciones pensionables hubiese alcanzado, o se previese que alcanzaría, el límite máximo o el límite mínimo del intervalo de valores, siempre y cuando la Asamblea conservase las atribuciones que tenía en relación con la adopción de medidas al respecto;
- i) Teniendo presentes las consideraciones expuestas en el inciso h) *supra*, debería utilizarse la escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que entraría en vigor el 31 de diciembre de 1990 a fin de efectuar los ajustes que, de conformidad con las disposiciones del inciso b) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones, hubiera que hacer después del 1° de enero de 1991.

2. Vigilancia de la remuneración pensionable

39. En virtud del mandato permanente que le otorgara la Asamblea General en su resolución 41/208, la Comisión siguió vigilando la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en categorías comparables.

Opiniones de las organizaciones

40. El presidente del CCCA señaló que el margen estimado entre las remuneraciones pensionables para 1990 - incluida la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. - era de 116,5. También observó que las tasas de sustitución de ingresos calculadas de acuerdo con períodos de aportación de 25 años se basaban en los datos existentes con respecto a los funcionarios en el escalón máximo de la categoría, en lugar de basarse en las cuantías medias de la remuneración pensionable, que aún no se hallaban disponibles.

Opiniones de los representantes del personal

41. El Presidente de la FICSA y el representante del CCSAIP opinaron que era innecesario establecer un margen para la remuneración pensionable, pues existía un vínculo directo, por medio del principio de sustitución de ingresos, entre la remuneración neta y las pensiones. El hecho de que las tasas de sustitución de ingresos para el personal de las Naciones Unidas fuesen inferiores a las del personal de la administración pública utilizada en la comparación constituía un claro indicio de que las tasas de contribuciones del personal que se utilizaban para determinar la remuneración pensionable eran inferiores a las tasas impositivas de los Estados Unidos.

Deliberaciones de la Comisión

42. La Comisión, al considerar la solicitud de la Asamblea de que estudiase la conveniencia de establecer un margen para la remuneración pensionable, había examinado distintos enfoques para calcular el margen entre las remuneraciones pensionables y para vigilar el nivel de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Los detalles del examen efectuado por la Comisión de esta cuestión figuran en los párrafos 20 a 38 *supra*. En espera de que la Asamblea General adopte una decisión sobre las recomendaciones hechas por la Comisión en el párrafo 38 *supra*, la Comisión ha calculado el margen entre las remuneraciones pensionables de conformidad con el procedimiento descrito en dicho párrafo.

Decisiones de la Comisión

43. La Comisión decidió tomar nota de que, sobre la base de las cuantías de la remuneración neta aplicables durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1990, el nivel de la remuneración pensionable era de 116,5 y 129,7, según se tuviese en cuenta, o no, la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. La Comisión también tomó nota de que las tasas de sustitución de ingresos calculadas sobre la base de las cuantías medias de la remuneración pensionable aplicables durante el período comprendido entre el 1° de enero de 1988 y el 31 de diciembre de 1990 para un

período de 25 años de servicio, eran de 56 en las Naciones Unidas y 58 en la administración pública utilizada en la comparación. Los detalles de los cálculos del margen entre las remuneraciones pensionables figuran en el anexo V.

3. Remuneración pensionable de funcionarios en categorías no clasificadas

44. Como parte del examen amplio de la remuneración pensionable de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, se informó a la Comisión de que el inciso b) del artículo 54 de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones incluía un apéndice en que se establecía una escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Sin embargo, en dicha escala no se definía, entre otras cosas, la remuneración pensionable de los funcionarios en categorías no clasificadas, como los jefes ejecutivos de los organismos especializados, entre otros. La Comisión estudió la cuestión de la remuneración pensionable de dichos funcionarios en ese contexto.

Opiniones de las organizaciones

45. El Presidente del CCCA dijo que las organizaciones opinaban que correspondía a los órganos rectores de los distintos organismos determinar las condiciones de empleo, incluida la remuneración pensionable, de los jefes ejecutivos y los funcionarios en categorías no clasificadas. Por lo tanto, no procedía que la Comisión hiciese un examen de fondo de la cuestión.

Deliberaciones de la Comisión

46. La Comisión observó que el Secretario Ejecutivo de la Comisión había escrito al Asesor Jurídico de las Naciones Unidas para pedirle su opinión sobre si la Comisión tenía la responsabilidad, con arreglo a las normas establecidas, o un mandato dimanado de su estatuto o del párrafo 6 de la sección I de la resolución 41/208 de la Asamblea General, respecto del examen del nivel de la remuneración pensionable de los funcionarios en categorías no clasificadas afiliados a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

47. En su respuesta, el Asesor Jurídico de las Naciones Unidas había indicado que lo inmediatamente pertinente era que la escala en vigor de la remuneración pensionable (indicada en el artículo 54 de los Estatutos y Reglamentos de la Caja y en el apéndice a éstos) había sido establecida en virtud del párrafo 1 de la sección I de la resolución 41/208, y que la escala figuraba en el apéndice a dicha resolución. La escala se había establecido para los afiliados del "cuadro orgánico y categorías superiores", y las categorías especificadas eran exclusivamente las P-1 a P-5 (cuadro orgánico) y D-1, D-2, Subsecretario General y Secretario General Adjunto (categorías superiores). A juicio del Asesor, la expresión "cuadro orgánico y categorías superiores" debería tener igual significado en los párrafos 1 y 6 de la sección I de la resolución 41/208. Según el Asesor, si bien la expresión "categorías superiores" en "cuadro orgánico y categorías superiores", tomada por sí sola podría considerarse de significado indeterminado, en los instrumentos legislativos más pertinentes a la presente investigación se había entendido en un sentido limitado. Por consiguiente, el Asesor estimaba que en la resolución 41/208 de la Asamblea no se daba a la Comisión el mandato de examinar la remuneración pensionable de los funcionarios en puestos de categoría no clasificada, que no estaban incluidos en las categorías indicadas.

48. El Asesor Jurídico también había examinado el estatuto de la Comisión, y en particular el capítulo III, titulado "Funciones y facultades", y había concluido que no contenía disposición alguna que concediera a la Comisión competencia para examinar la remuneración pensionable de los puestos de categoría no clasificada independientemente de la sección I de la resolución 41/208. Por consiguiente, había llegado a la conclusión de que era evidente que las recomendaciones relativas a las escalas de sueldos (en las cuales se basaba la remuneración pensionable) de los jefes ejecutivos eran ajenas al mandato de la Comisión. El Asesor recordó además que, en la práctica, la Comisión no había hecho ninguna recomendación a ese respecto en el pasado. El Asesor Jurídico añadió que, sin embargo, ello no significaba que la forma de determinar la remuneración pensionable de los funcionarios en puestos de categoría no clasificada no debiese ser reglamentada, y que la CAPI podía, si así lo deseaba, señalar la cuestión a la Caja. La Comisión tomó nota de que el Comité Mixto había examinado esta cuestión en su período de sesiones de junio de 1990.

Decisión de la Comisión

49. Sobre la base del examen realizado, la Comisión decidió no examinar la cuestión de la remuneración pensionable de los funcionarios en puestos de categoría no clasificada, pues no tenía atribuciones en tal sentido con arreglo a las normas establecidas, ni la Asamblea le había dado un mandato a tal efecto.

B. Remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

50. En su 15° informe anual, la Comisión había informado a la Asamblea General acerca de su decisión de incluir en su programa de trabajo para 1990 el tema de la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos 6/. En virtud de esa decisión, la Comisión inició la consideración preliminar de este tema en su 31° período de sesiones.

Opiniones de las organizaciones

51. El Presidente del CCCA declaró que, dada la complejidad del problema, el CCCA tendría mucho que decir sobre el fondo de ese importante elemento de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Por el momento, no obstante, resultaría más útil concentrar la atención en las modalidades y el calendario para el examen del tema en 1991. Las organizaciones asignaban suma importancia al proceso tripartito de consultas, consultas que requerían, en una primera etapa, la plena cooperación entre la CAPI y el CMPPNU. El procedimiento adoptado para el examen amplio de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores debería aplicarse asimismo al cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

Opiniones de los representantes del personal

52. El Presidente de la FICSA estuvo de acuerdo con la propuesta relativa al establecimiento de un grupo de trabajo tripartito para que continuase examinando la cuestión. Sin embargo, la responsabilidad fundamental respecto de esta cuestión correspondía a la Comisión y ésta, por ende, debía establecer un grupo de trabajo tripartito con la participación del CMPPNU, si fuese necesario. Debería

encomendarse al grupo de trabajo que preparase la documentación necesaria y efectuase un examen de la cuestión a fin de determinar ciertas opciones para su presentación a la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

53. Tras un examen preliminar del tema, la Comisión concluyó que el examen amplio de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos era un asunto complejo cuyo examen a fondo requería tiempo y recursos considerables. Teniendo en cuenta que se hallaba dedicada de lleno al examen amplio de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión estimó que no estaba en condiciones de asignar los recursos humanos necesarios para tratar la cuestión de la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en 1990. Convino en consecuencia en que el asunto debía figurar como tema prioritario en su programa de trabajo para 1991.

54. Dada la estrecha relación entre la remuneración pensionable y las prestaciones de pensión, la Comisión opinó que, como en el caso del examen amplio de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico, el estudio para el cuadro de servicios generales debía realizarse en estrecha cooperación y consulta con el Comité Mixto. En vista de ello, y tras examinar la solicitud del CMPPNU a ese respecto, la Comisión acordó que se estableciera un grupo de trabajo preparatorio mixto integrado por miembros de la Comisión y del CMPPNU, similar al establecido para el examen amplio de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. La Comisión acordó también que, habida cuenta de sus propios métodos de trabajo, la FICSA y el CCSAIP deberían designar una persona cada uno para que integrara el grupo de trabajo. La Comisión convino en designar a tres de sus miembros para que participaran en el grupo de trabajo e invitó al CMPPNU a que designara a seis miembros, como lo había hecho para el grupo de trabajo anterior. La Comisión convino también en que el mandato del grupo de trabajo fuera similar al del grupo de trabajo establecido para el examen amplio de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

Decisiones de la Comisión

55. La Comisión decidió:

a) Llevar a cabo en 1991, con carácter prioritario, un examen amplio de la remuneración pensionable y las pensiones consiguientes del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en estrecha cooperación y consulta con el CMPPNU;

b) Establecer un grupo de trabajo preparatorio mixto integrado por tres miembros de la Comisión y seis miembros del CMPPNU; la FICSA y el CCSAIP designarían un miembro cada uno para que participase en el grupo de trabajo;

c) Dar al grupo de trabajo un mandato para que examinase el análisis preliminar preparado por la secretaría de la CAPI y la secretaría del CMPPNU y elaborase la documentación necesaria para su presentación a la Comisión y al Comité Mixto en sus primeros períodos de sesiones de 1991;

d) Invitar a una delegación que designaría el CMPPNU a asistir al período de sesiones de la Comisión de agosto de 1991, a fin de facilitar los esfuerzos necesarios para formular recomendaciones mutuamente acordadas para su presentación a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones.

56. Se informó a la Comisión de que el Comité Mixto, en su 40° período de sesiones, celebrado en junio de 1990, había examinado los arreglos acordados por la Comisión y había estado de acuerdo con ellos. El Comité también había designado a seis de sus miembros (dos en representación de los órganos rectores, dos en representación de los afiliados y dos en representación de los jefes ejecutivos) para que participasen en la labor del grupo de trabajo preparatorio mixto. Asimismo, observó que el Comité Mixto había decidido celebrar un período extraordinario de sesiones en febrero de 1991 para que examinase la documentación elaborada por dicho grupo.

57. La Comisión convino en que la reunión del grupo de trabajo preparatorio mixto se celebrase hacia fines del mes de enero de 1991. También convino en designar a tres de sus miembros - el Sr. André X. Pirson, el Sr. Omar Sirry y el Sr. M. A. Vellodi - para que participasen, a título individual, en las deliberaciones del grupo de trabajo. Como se indicó en el inciso d) del párrafo 55 supra, las recomendaciones que acordasen mutuamente la Comisión y el Comité Mixto se presentarían a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones.

Capítulo IV

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

A. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Vivienda y estructura de la remuneración

58. En la sección I de su resolución 43/226, la Asamblea General pidió a la Comisión que considerara, entre otras opciones, la división del conjunto de la remuneración en sus principales componentes, uno de los cuales sería la vivienda. En respuesta, la Comisión consideró durante 1989 una serie de enfoques que podrían reemplazar la estructura de la remuneración actual, que estaba constituida por dos elementos: el sueldo básico y el ajuste por lugar de destino. Después de un análisis detallado, resolvió que la posibilidad de tratar los gastos de vivienda como elementos separados e independientes del sistema de ajuste por lugar de destino debería investigarse como cuestión prioritaria. Sin embargo, cuando en su informe anual de 1989 la Comisión informó a la Asamblea General que el asunto necesitaba un mayor estudio y que presentaría información al respecto en el cuadragésimo quinto período de sesiones, la Asamblea, en la sección I de su resolución 44/198, tras haber tomado nota con preocupación de que la Comisión no había podido recomendar la introducción de una estructura revisada de la remuneración para el régimen común de las Naciones Unidas, instó a la Comisión a que terminara su examen de todas las cuestiones relacionadas con la introducción de una estructura revisada de la remuneración para el régimen común de las Naciones Unidas, incluidos sus efectos sobre el tratamiento del margen y sobre las necesidades de vivienda del personal en los lugares de destino con condiciones difíciles y a que le presentara sus conclusiones definitivas y completas en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

59. La Comisión examinó este asunto en sus períodos de sesiones 31° y 32°. Habida cuenta de la cronología, el examen realizado por la Comisión en cada uno de esos períodos de sesiones se esboza por separado a continuación.

Examen realizado por la Comisión en su 31° período de sesiones

60. La Comisión consideró el informe del Grupo de Trabajo que había establecido en su 30° período de sesiones para examinar todas las cuestiones pendientes relacionadas con la estructura de la remuneración. El Grupo de Trabajo había estudiado los resultados de los ensayos realizados por la secretaría de la Comisión respecto del efecto de la eliminación del componente de vivienda del sistema de ajustes por lugar de destino. El Grupo había examinado tres posibles estructuras de la remuneración. Con arreglo a la estructura 1, el componente de vivienda habría de considerarse como un elemento aparte de la remuneración global en todos los lugares de destino. Con arreglo a la estructura 2, el componente de vivienda se consideraría elemento aparte únicamente en los lugares de destino sobre el terreno. En Europa y América del Norte la remuneración global estaría compuesta, como en la actualidad, de dos elementos, mientras en los lugares de destino sobre el terreno se dividiría en tres elementos distintos como en la estructura 1 supra. La estructura 3 fundamentalmente consistía en el sistema actual después de la incorporación de los mejoramientos del sistema de ajustes por lugar de destino. El Grupo de Trabajo convino además en que, si se eliminaba el componente de

vivienda del ajuste por lugar de destino, ese componente tendría que eliminarse también de los cálculos del margen, a menos que se tuviera la intención de que el componente de vivienda variara libremente en todos los lugares de destino excepto en Nueva York.

Opiniones de las organizaciones

61. El CCCA había analizado cada una de las tres estructuras presentadas en función de los objetivos de la sencillez, la eficacia en función del costo, la previsibilidad, la equidad y la universalidad. De resultados de ese análisis, había llegado a la conclusión de que, en primer lugar, las estructuras 2 y 3 no constituían opciones viables. Respecto de la estructura 2, el CCCA estimaba que los problemas de las comparaciones entre ciudades no se limitaban a los lugares de destino sobre el terreno y, en consecuencia, objetaba la premisa en que se basaba esa estructura. En cuanto a la estructura 3, el CCCA estimaba que agregar porcentajes de distribución de los gastos "mejorados" al sistema actual no bastaría para superar las deficiencias de la estructura actual y crearía nuevas presiones y desequilibrios. Además, el CCCA tendría graves problemas, desde el punto de vista de la equidad y la viabilidad administrativa para aceptar una estructura, que de hecho, crearía dos sistemas de remuneración separados.

62. La estructura 1 se acercaba más que ninguna otra a los objetivos del examen. Se percibía como una ventaja importante de esa estructura que la prestación correspondiente a la vivienda que se estableciera habría de reflejar mejor los costos efectivos del mercado. Sin embargo, era difícil determinar en qué manera se reflejarían mejor los costos efectivos de la vivienda al iniciarse la aplicación del sistema. También preocupaban al CCCA los efectos prácticos de esa estructura en cuestiones relativas al margen. Un factor decisivo era que los ajustes de la prestación se efectuarían en gran medida con prescindencia de las consideraciones relativas al margen. A menos que hubiera cierta flexibilidad en esa esfera, resultaría paradójico aislar el elemento de vivienda y luego imponerle un límite al someterlo total o parcialmente a consideraciones relativas al margen. El CCCA observó además las dificultades que podían surgir a consecuencia de la separación del componente de vivienda respecto de la base para establecer los niveles de la remuneración pensionable y los ajustes de las pensiones a lo largo del tiempo.

63. Además, el CCCA no estaba convencido de que el pago de una prestación por concepto de vivienda a todos los funcionarios, cualesquiera que fueran sus gastos efectivos de vivienda, constituyera una solución adecuada. Sin embargo, el CCCA reconocía que anteriormente había rechazado el reembolso de los gastos efectivos de vivienda en los lugares de destino con elevadas concentraciones de personal por ser un sistema imposible de administrar.

64. Habida cuenta de los factores expuestos, el CCCA había llegado a la conclusión de que si bien la estructura 1 ofrecía ciertas ventajas respecto del sistema actual y permitía alcanzar algunos de los objetivos deseados de la nueva estructura de la remuneración, no permitía alcanzar todos esos objetivos y encerraba varios riesgos. En resumen, las desventajas y posibles peligros de esa estructura superaban sus ventajas. En consecuencia, el CCCA había llegado a la conclusión de que no sería conveniente seguir investigando esa opción. Sin embargo, el CCCA consideraba que si se mantenía el componente de vivienda en el sistema de ajustes por lugar de destino, debía procurarse con urgencia encontrar medios de mejorar la forma en que se medía ese componente. Ese asunto debía examinarse a tiempo para el 32º período de sesiones de la Comisión.

Opiniones de los representantes del personal

65. La FICSA apoyaba la solicitud del CCCA de que se estableciera un grupo de trabajo tripartito que presentara a la Comisión propuestas relativas a la vivienda en su próximo período de sesiones. La FICSA convino también con el CCCA en que se necesitaba con urgencia mejorar el plan de subsidios de alquiler, particularmente con respecto a la suma que se pagaba, la duración del período durante el cual el funcionario tenía derecho a pago del subsidio y el grupo de funcionarios considerados. Esas sugerencias simplificarían el sistema y le darían mayor claridad y transparencia, pero no mejorarían las condiciones de servicio.

66. A juicio del CCSAIP, los ensayos habían demostrado que la estructura basada en la separación del componente de vivienda funcionaría bien y constituía la única solución general para el problema de la vivienda. Sin embargo, el CCSAIP sólo podía apoyar esa estructura si se cumplían ciertas condiciones. Como había señalado el Grupo de Trabajo, si el componente de vivienda se excluía del ajuste por lugar de destino, debía excluirse también de los cálculos del margen. El CCSAIP estaría dispuesto a aceptar la nueva estructura únicamente si la Comisión informaba con claridad a la Asamblea General que las únicas alternativas propuestas eran, por una parte, una estructura que excluía la vivienda del ajuste por lugar de destino y del control del margen y, por la otra, la estructura actual.

67. En general se reconocía que el sistema actual era insatisfactorio y era evidente que la introducción de una nueva estructura constituía el único medio de superar las desigualdades actuales. Era difícil imaginar cómo se podrían resolver los problemas fundamentales si se mantenía la estructura actual. No obstante, el CCSAIP participaría, aunque sin gran entusiasmo, en la búsqueda de cualesquiera mejoras que pudieran lograrse en un contexto más limitado.

Deliberaciones de la Comisión

68. Los miembros de la Comisión observaron que las recomendaciones del CCCA habían cambiado sustancialmente desde la vez anterior en que la CAPI había examinado la cuestión de la estructura en 1989. Un miembro indicó que el personal había perdido una oportunidad importante de lograr mayor equidad y mejorar sus condiciones de servicio. Otro señaló que el ambicioso objetivo de un sistema de remuneración revisado resultante del examen amplio había sido reemplazado por el de un sistema actual modificado. Algunos miembros acogieron complacidos la posición del CCCA porque se basaba en una evaluación realista del problema. Sin embargo, en general hubo acuerdo en que era importante que las deliberaciones sobre el asunto de la estructura procedieran sobre la base de explicaciones claras de las posiciones que se adoptarían. En consecuencia, varios miembros pidieron aclaraciones sobre las razones que habían llevado al CCCA a presentar opiniones modificadas respecto de la estructura de la remuneración en el actual período de sesiones.

69. En respuesta a sus indagaciones, se informó a los miembros de la Comisión que la posición revisada de las organizaciones se basaba en varios factores, los más importantes de los cuales eran el hecho de que los resultados de los ensayos no hubieran sido concluyentes y las consideraciones relativas al margen y a las pensiones. Algunos miembros de la Comisión señalaron que tal vez el cambio de posición se debiera más a que los resultados de los ensayos habían sido decepcionantes que a cuestiones de principios respecto de la estructura, pero

ello fue desmentido por el Presidente del CCCA. Otros señalaron que quizá las propuestas anteriores sobre una estructura revisada habían guardado más relación con la exclusión del elemento vivienda del cálculo del margen que con la solución de los problemas de vivienda. A ese respecto, sobre la base de las explicaciones proporcionadas por el Presidente del CCCA y de las deliberaciones consiguientes, se hizo evidente que no había un factor único que por sí solo hubiese motivado un cambio de la apreciación de las ventajas relativas de las estructuras propuestas.

70. Algunos miembros indicaron que no estaban en situación de llegar a una decisión definitiva sobre la elección de la estructura de la remuneración en el 31° período de sesiones. Más bien, deseaban entender mejor las propuestas y volver a examinarlas en el 32° período de sesiones a la luz de los mayores detalles que se habían solicitado. Los miembros observaron que si bien el Grupo de Trabajo había cumplido su mandato, no se habían aclarado todas las dudas pendientes sobre las tres estructuras. En particular, no quedaban claras las modalidades detalladas para el control del margen en el marco de las estructuras 1 y 2. No se habían especificado los mecanismos para atenuar el movimiento de los gastos de vivienda cuando la remuneración neta estuviese congelada como resultado de consideraciones relativas al margen. Varios miembros expresaron la opinión de que si la prestación por vivienda se ajustaba fuera del intervalo del margen, había que considerar la medida en que esa prestación sería pensionable.

71. Algunos miembros expresaron su preocupación ante la posibilidad de que se adoptara una decisión precipitada en el actual período de sesiones. No obstante, se indicó también que aplazar la adopción de una decisión hasta el mes de julio podría acarrear problemas logísticos para el Comité Mixto de Pensiones en el desempeño de su cometido dentro del actual examen amplio de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Con todo, los miembros en su conjunto convinieron en que era indispensable adoptar una posición firme respecto de la estructura para formular recomendaciones a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones. Se indicó, en consecuencia, que el Comité Mixto de Pensiones podría proseguir sus trabajos, teniendo en cuenta que existía la posibilidad de que la Comisión se pronunciara a favor o en contra de la estructura revisada.

72. Los miembros de la Comisión señalaron que los representantes del personal habían apoyado la propuesta del CCCA de que un grupo de trabajo examinara la cuestión de la vivienda y las estructuras. No obstante, destacaron que ese grupo, de ser creado, debía efectuar un examen técnico de las posibles soluciones de problemas bien definidos. Por ello, en primer lugar ese grupo debía formular una exposición coherente de los problemas de vivienda en el contexto del sistema de ajustes por lugar de destino. A continuación, el grupo debía examinar la aportación que cada una de las tres estructuras, con las modificaciones que pudieran haberse introducido, podía hacer a la solución de los problemas señalados. Hubo acuerdo en general en que el examen debía servir de fundamento a cualquier recomendación que la CAPI pudiera formular en su 32° período de sesiones para presentarla a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

73. Sobre la base de esas consideraciones, la Comisión decidió establecer un grupo de trabajo integrado por miembros de la secretaría de la CAPI, el CCCA, la FICSA y el CCSAIP para seguir estudiando la forma en que habrían de considerarse la vivienda y cuestiones conexas en el régimen de remuneración. El mandato detallado del Grupo de Trabajo se reproduce como parte A del anexo VI del presente informe.

Examen realizado por la Comisión en su 32° período de sesiones

74. En su 32° período de sesiones, la Comisión recibió el informe del Grupo de Trabajo que había establecido en su período de sesiones anterior. El informe del Grupo de Trabajo, junto con el informe del 15° período de sesiones del CAAALD, constituyó la base sobre la cual la Comisión continuó su examen de la vivienda y la estructura de la remuneración. El informe del Grupo de Trabajo presentó una relación detallada de los problemas vinculados con el tratamiento del componente de vivienda con arreglo al sistema de remuneración actual, así como un resumen de las ventajas y desventajas observadas en relación con las estructuras 1, 2 y 3. Además, el informe proporcionaba el esbozo de una variante para el tratamiento del componente de vivienda en virtud del sistema de remuneración actual que incluía modificaciones del plan de subsidios de alquiler y de la medición de los gastos de vivienda en el sistema de ajustes por lugar de destino.

75. El Grupo de Trabajo informó sobre los siguientes problemas relacionados con el tratamiento del componente de vivienda en virtud del sistema de remuneración actual: la desigualdad, la imprecisión de la medición, las dificultades que entrañaba el actual plan de subsidios de alquiler y el efecto de los aumentos de los gastos de vivienda en condiciones de congelación de los ajustes por lugar de destino. El Grupo de Trabajo también señaló que, con arreglo al sistema de remuneración actual, sólo se pagaban subsidios a los funcionarios que alquilaban sus viviendas, y los propietarios de viviendas quedaban excluidos de su aplicación. El Grupo observó que dicho régimen influía en la decisión del funcionario en cuanto a alquilar o comprar, aunque la cuestión de la propiedad de la vivienda había quedado excluida del examen a causa de que estos asuntos excedían de las directrices impartidas. En el anexo VI se presenta un resumen del examen realizado por el Grupo de Trabajo de los problemas de la vivienda en el marco del sistema de remuneración actual.

76. Las ventajas y desventajas relativas de las tres variantes para la estructura de la remuneración actual propuestas a la Comisión para su consideración fueron objeto de extensas deliberaciones en la Comisión en su 31° período de sesiones (véanse los párrafos 68 a 73). El Grupo de Trabajo proporcionó más información sobre el tema, lo que reveló que, si bien cada propuesta presentaba una serie de ventajas y desventajas, no era posible hallar una postura inequívoca en cuanto a cuál era, en principio, la mejor estructura.

77. Como resultado de la labor del Grupo de Trabajo, la Comisión tuvo ante sí un conjunto de medidas propuestas para mejorar el tratamiento del componente de vivienda en el marco del sistema de remuneración actual. Cabe resumir estas medidas según se indica a continuación:

- a) Como norma general, seguirían haciéndose comparaciones de la vivienda, salvo en el caso de lugares de destino pequeños en que tales comparaciones resultasen difíciles de hacer;
- b) Se utilizarían índices de ajustes por lugar de destino basados en los alquileres brutos y no en los alquileres netos;
- c) Se modificaría el plan de subsidios de alquiler;
- d) Se utilizarían fuentes externas de datos y normas de vivienda para obtener información objetiva sobre precios de mercado para las mediciones de fecha a fecha.

Opiniones de las organizaciones

78. El Presidente del CCCA informó a la Comisión que su Comité había estudiado detenidamente el informe del Grupo de Trabajo sobre vivienda y estructura de la remuneración. Con respecto a la cuestión de una alternativa para el tratamiento del componente de vivienda en el marco del sistema de remuneración actual, el CCCA, después de tomar en debida consideración las opiniones expresadas por el CAAALD, confirmó su conclusión anterior de que, en último término, el componente de vivienda no debería considerarse como elemento aparte del conjunto de la remuneración. El CCCA acogió con beneplácito el plan propuesto de suplementos de alquileres, ya que contribuiría en gran medida a rectificar las anomalías, desigualdades e insuficiencias incorporadas en el plan actual de subsidios de alquiler. Particularmente, ese plan a) eliminaría la diferenciación en el trato dado a los lugares de destino en que hay sedes y a los lugares de destino sobre el terreno; b) proporcionaría condiciones más practicables para determinar el derecho a recibir los subsidios; c) debido a que funcionaría como suplemento más que como subsidio autofinanciado, eliminaría el efecto reductor incorporado en el plan actual; y d) debido a que se utilizarían los alquileres brutos en lugar de los netos para el cálculo de los índices de ajuste por lugar de destino, permitiría reflejar más fielmente el elemento vivienda. Esas innovaciones respondían a inquietudes que el CCCA había expresado en numerosas ocasiones. Según entendía el CCCA, el plan revisado de suplementos de alquiler podría introducirse en una etapa próxima, antes que casi cualquier otra de las demás propuestas relativas al tratamiento del componente de vivienda en el marco del sistema de ajustes por lugar de destino. Si bien estaban relacionadas entre sí, las dos cuestiones eran independientes y podían considerarse por separado.

79. En cuanto a las propuestas para el tratamiento del componente de vivienda dentro del marco del sistema de ajustes por lugar de destino, el CCCA opinó que era menester considerar con sumo cuidado la definición de lo que constituía un lugar de destino "pequeño". Tal consideración debería hacerse extensiva a la manera en que había de considerarse la vivienda en estos lugares de destino, así como al método de calcular el índice de ajuste por lugar de destino en tales sitios. El Presidente del CCCA destacó la necesidad de explicar con mayor claridad las normas empleadas en conexión con los estudios de fecha a fecha. También deberían establecerse con precisión las especificaciones que habrían de utilizarse para la obtención de los precios de mercado de fuentes externas de datos. El Presidente expresó su satisfacción ante las propuestas de comenzar a utilizar fuentes externas de datos en un grado considerablemente mayor, medida que el CCCA apoyaba desde hacía muchos años.

80. Se observó que el empleo de los alquileres brutos en lugar de los netos para el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino constituía un avance sumamente provechoso en el proceso de hallar un método mejor de reflejar el componente de vivienda en el sistema de ajustes por lugar de destino. Indudablemente sería necesario introducir esta medida al mismo tiempo que el nuevo plan de suplementos de alquiler, a fin de evitar el síndrome de la espiral descendente.

Opiniones de los representantes del personal

81. El Presidente de la FICSA declaró que uno de los principales objetivos del examen había sido la elaboración de un plan equitativo y duradero de suplementos de alquiler, cuya aplicación no se viera indebidamente afectada por la situación de

determinados funcionarios. La propuesta de utilizar los alquileres brutos en lugar de los netos para establecer las relaciones constituía una mejora. Sin embargo, la FICSA seguiría abogando por el empleo de los precios de mercado como única base objetiva. Los alquileres brutos deberían introducirse en forma gradual con el objeto de evitar los trastornos que podría ocasionar un cambio de metodología. La FICSA consideraba que no debería brindarse un trato diferente a los funcionarios en las categorías D-1 y D-2. La FICSA reiteró su postura anterior de que la separación del componente de vivienda del ajuste por lugar de destino no constituía una cura para los problemas de que adolecía el sistema de remuneración. Correspondía a la Comisión informar a la Asamblea General que la metodología actual de comparación con la administración pública de los Estados Unidos y la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino con arreglo a un intervalo del margen obsoleto habían producido resultados inaceptables, es decir, niveles de remuneración insuficientes y congelaciones prolongadas. Mientras siguiera existiendo un desfase entre los aumentos de sueldos anuales de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos y la inflación, el mantenimiento de un margen produciría inevitablemente una congelación; cuanto mayor fuera la diferencia entre la inflación y los ajustes de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, mayor sería la duración de la congelación en el sistema de las Naciones Unidas. Dada la evolución de la remuneración de las Naciones Unidas y las graves reducciones del poder adquisitivo en la mayoría de los lugares de destino en que hay sedes, el personal se opondría a cualquier nueva congelación. El Presidente de la FICSA instó a la Comisión que hallara, con máxima urgencia, un fundamento sólido para el sistema de remuneración, prestando consideración, entre otras cosas, a la inclusión del sector privado en la comparación y a la redefinición de un intervalo para el margen factible o, de lo contrario, su abolición. La conservación del sistema actual constituiría un grave atentado a la continuación de la existencia del régimen común. El Presidente de la FICSA expresó su total desacuerdo con las observaciones de un miembro de la Comisión consignadas en el párrafo 94 infra que ponían en tela de juicio los motivos del Grupo de Trabajo.

82. La representante del CCSAIP declaró que el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores se había emprendido con el objeto de reformar un sistema de remuneración seriamente afectado por la acción de factores externos así como internos, entre los que se contaban la crisis financiera de la organización. La representante indicó que, puesto que el componente de vivienda parecía constituir el principal motivo de dificultades, la propuesta inicial había aconsejado la separación de este elemento de la estructura de la remuneración. Lamentablemente esta opción se había descartado, principalmente por temor a las consecuencias desconocidas que podría tener un enfoque de índole tan radical. Se nombraron dos elementos principales de la propuesta por estar muy vinculados entre sí, a saber, la ampliación del subsidio de alquiler y el empleo de los alquileres brutos como un primer paso hacia la utilización de los precios de mercado. El empleo de los alquileres brutos era necesario con el objeto de corregir los efectos perniciosos de la espiral descendente en los sueldos, ocasionada por la utilización de los alquileres netos en los cálculos del índice de los ajustes por lugar de destino. La representante opinó que había llegado el momento de que la Asamblea General comprendiera que dadas las limitaciones impuestas al margen, a su vez determinado por decisiones políticas arbitrarias sobre asuntos salariales en la administración pública utilizada en la compensación, resultaba virtualmente imposible hallar una solución global racional para los problemas del sistema de remuneración.

Deliberaciones de la Comisión

83. Algunos miembros de la Comisión expresaron su decepción con el informe del Grupo de Trabajo. Consideraban que el Grupo debía haber analizado en mayor detalle cada estructura propuesta, incluidas las cuestiones del control del margen y el cálculo de la remuneración pensionable. Según opinaron esos miembros, el Grupo de Trabajo parecía haber descartado la estructura 1, con argumentos que no resultaban convincentes a todos los miembros. Algunas de las desventajas mencionadas eran precisamente las ventajas que, el año anterior, habían llevado a la Comisión a informar a la Asamblea General sobre su preferencia por una estructura dada en la cual el componente de vivienda se considerara por separado. Algunos miembros seguían pensando que un sistema nuevo basado en la exclusión del componente de vivienda de los ajustes por lugar de destino resolvería los problemas de las comparaciones entre ciudades, de la igualdad y de la simplicidad. No obstante, se señaló que varios de los problemas fundamentales relativos a las pensiones y al margen no eran de índole puramente técnica.

84. Algunos miembros de la Comisión también advirtieron que en 1989 la Comisión había informado a la Asamblea General sobre la conveniencia de una estructura de sueldos en la cual se separara el componente de vivienda de las comparaciones de los ajustes por lugar de destino. No obstante, otros miembros recordaron que en el informe anual de 1989 presentado a la Asamblea General no se había comunicado una decisión, sino que se habían expresado claras reservas con respecto a la adopción de una postura dada antes de que se terminaran los estudios adicionales de los problemas relacionados con dicha estructura.

85. Después de escuchar las explicaciones detalladas proporcionadas por la secretaria de la Comisión con respecto a los problemas de carácter técnico y de aplicación que surgieron durante la fase de ensayo y simulación de los diversos estudios sobre las estructuras de sueldos realizados por los diversos grupos de trabajo, el CAAALD y la Comisión, algunos miembros de la Comisión convinieron en que la separación del componente de vivienda del sistema de ajustes por lugar de destino podría dar lugar en la práctica a graves distorsiones, e incluso a la ruptura del sistema de ajustes por lugar de destino. Otros opinaron que no disponían de suficiente información sobre el informe del Grupo de Trabajo para decidirse a favor o en contra de la separación del componente de vivienda. La propuesta del Grupo de Trabajo no resolvía todos los problemas y no entrañaría una reforma del sistema, tal como había concebido anteriormente la Comisión, aunque sí contribuiría a mejorarlo y simplificarlo y a reducir algunas desigualdades existentes. Un miembro opinó que la vivienda debía separarse inmediatamente de la remuneración global.

86. La Comisión convino en que no podría demorarse más la presentación del informe definitivo a la Asamblea General y que debían adoptarse las propuestas del Grupo de Trabajo, con algunas enmiendas propuestas por el CAAALD y las mejoras introducidas durante el período de sesiones. No obstante, los miembros consideraban que la Comisión debería seguir estudiando los métodos que podrían conducir a la separación completa del componente de vivienda de los demás elementos de la remuneración global.

87. Algunos miembros de la Comisión preguntaron por qué el Grupo de Trabajo había recomendado basar las mediciones del ajuste por lugar de destino referido al componente de vivienda en los precios de la vivienda en lugar de en los gastos de vivienda. Se explicó que el Grupo de Trabajo había recomendado esta medida como

objetivo deseable a largo plazo, pero que no era de aplicación inmediata, puesto que quedaban pendientes de resolución algunos problemas técnicos, y además existía la posibilidad de que su introducción demasiado brusca causara trastornos en las relaciones de los ajustes por lugar de destino. También se indicó que todos los demás elementos del sistema de ajustes por lugar de destino se comparaban sobre la base de porcentajes y precios, y no de gastos. El empleo de los gastos en lugar de los precios para el componente de vivienda se reconoció como una de las causas de la espiral descendente, fenómeno que había producido una reducción progresiva de la calidad de la vivienda de los funcionarios debido a que se utilizaban los alquileres netos y comparaciones de los gastos de vivienda en condiciones de aumento de los alquileres en el mercado y de congelación de los ajustes por lugar de destino. Al basarse las comparaciones en los gastos, se comparaban montos y calidades de vivienda no especificados en cada lugar de destino. En cambio, el empleo de los precios requeriría comparaciones normalizadas según las importantes variables de la calidad, la ubicación y el tamaño. Por otra parte, el empleo de los precios de la vivienda en lugar de los gastos presentaría la ventaja adicional de proporcionar datos objetivos que reflejaran las realidades del mercado. La utilización actual de las cifras correspondientes a los gastos significaba que el sistema dependía en gran medida de la cooperación del personal en las encuestas y que, aun cuando las tasas de respuesta fueran adecuadas, los resultados adolecerían de circularidad, dado que las viviendas adquiridas por los miembros del personal constituían una función de su nivel de ingresos, y a la vez éste se establecía mediante un mecanismo que, en parte, era función del monto gastado en vivienda.

88. Algunos miembros también preguntaron cuál era la razón para cambiar de alquileres netos a brutos para el cálculo del componente de gastos de vivienda en el índice de ajustes por lugar de destino. Se explicó que el empleo de los alquileres brutos en lugar de los netos reflejaría las relaciones correctas y que, puesto que la base se hallaba sujeta a un control del margen, no la afectaría el empleo de uno u otro alquiler, en tanto que la corrección de las relaciones con respecto a otros lugares de destino sólo podía asegurarse por medio del empleo de los alquileres efectivos no ajustados (es decir, brutos) para establecer las relaciones entre precios. El CAAALD había confirmado que este método era adecuado desde el punto de vista técnico. La necesidad del cambio surgió debido a que la utilización de los alquileres netos para los ajustes por lugar de destino causaba una divergencia sistemática entre los alquileres brutos y los netos en función del tiempo, a medida que los nuevos alquileres más elevados que reflejaban la inflación reciente se asignaban al pago de subsidios más bien que al índice de ajustes por lugar de destino, que en consecuencia se hallaba artificialmente bajo por reflejar únicamente los alquileres netos. Se destacó también que existían problemas con las disposiciones actuales puesto que el ajuste por lugar de destino se basaba en los alquileres netos, que eran función de los subsidios pagados, y a su vez los pagos de subsidios eran función de los niveles de ajuste por lugar de destino. Por consiguiente, era menester utilizar los alquileres brutos (es decir, los alquileres efectivos) como factor objetivo externo para la determinación de las cuantías relativas de los ajustes por lugar de destino. En el momento de la aplicación del sistema nuevo, algunos lugares de destino con subsidios medios inferiores a los de Nueva York, tales como Washington, D.C., experimentarían una leve reducción en los índices de ajuste por lugar de destino, del orden del 1% al 2%. Sin embargo, esta pequeña reducción probablemente se compensaría a la larga, debido a que un estudio de fecha a fecha de la vivienda basado en los alquileres brutos reflejaría con mayor precisión la evolución de los precios de la vivienda en el mercado. La Comisión también reconoció que la imputación de alquileres brutos para los propietarios afectaría ligeramente los cálculos. Hasta este momento los gastos de

vivienda para propietarios se habían tomado en consideración en los porcentajes y en la razón correspondiente a la vivienda, pero se había utilizado el alquiler neto medio calculado para quienes alquilaban su vivienda para imputar alquileres a los propietarios. El cambio propuesto daría como resultado un leve aumento en los porcentajes correspondientes al componente de vivienda en los lugares con una gran proporción de propietarios y el afecto sería similar al causado por la sustitución de los alquileres netos por los alquileres brutos en el cálculo de los ajustes por lugar de destino. Se preveía que la introducción del sistema produciría una reducción en los ajustes correspondientes a algunos lugares de destino, pero si los precios de la vivienda siguieran aumentando con mayor rapidez que los demás precios al consumidor, los ajustes por lugar de destino aumentarían un poco más rápidamente con el tiempo.

89. Se formularon preguntas relativas a las disposiciones previstas de un plan revisado de subsidios de alquiler. En particular, se preguntó por qué se tratarían igualmente los planes para lugares de destino en que hay sedes y los planes para lugares de destino sobre el terreno, y por qué se modificaría la fórmula regresiva para el subsidio limitado en el tiempo que se aplicaba a los lugares de destino en que hay sedes, a fin de que reflejara las mismas disposiciones existentes en el terreno. Se recordó que la fórmula actual para los lugares de destino en que hay sedes disponía el reembolso del 80% de la parte del alquiler que excediera del umbral durante un período de dos años, seguido de 60% en el tercer año, el 40% en el cuarto y el 20% en el quinto año. Se señaló que la diferencia en el trato para los dos tipos de lugares de destino constituía una desviación del principio de mantener un trato equitativo mediante la equiparación del poder adquisitivo en todos los lugares de destino. La Comisión observó que el Grupo de Trabajo había informado sobre los problemas derivados del funcionamiento del actual plan de subsidios de alquiler en el terreno y en los lugares de destino en que hay sedes. El Grupo de Trabajo había señalado que mientras el plan para las sedes incluía un límite en el tiempo y una reducción progresiva del monto del subsidio en cinco años, el plan para los lugares de destino sobre el terreno no tenía esas características. El Grupo de Trabajo había informado asimismo que, si bien el objetivo del plan era proporcionar alivio a los funcionarios para los cuales la razón entre alquiler e ingresos fuera superior a la media, el plan para los lugares de destino en que hay sedes sistemáticamente impedía el logro de ese objetivo debido al funcionamiento automático de la fórmula regresiva y al límite en el tiempo. En consecuencia, el retiro del apoyo que suponía el subsidio de alquiler para funcionarios que aún estaban afectados por una razón entre alquiler e ingresos superior a la media significaba que no se aplicaba debidamente el principio básico de la equidad. En algunos casos este arreglo producía penurias y los funcionarios se veían obligados a trasladarse de sus viviendas cuando el subsidio de alquiler expiraba o disminuía. Algunos miembros de la Comisión no estuvieron de acuerdo con el Grupo de Trabajo en que debía darse igual trato a los funcionarios de los lugares de destino en que hay sedes que a los de los lugares de destino sobre el terreno a los fines del plan de subsidios de alquiler.

90. En cuanto a la recomendación de que se suspendiera el empleo de una fórmula regresiva para el reembolso en los lugares de destino en que hay sedes, se explicó que esto era necesario ya que la experiencia había demostrado que el arreglo actual impedía el logro del objetivo del subsidio de alquiler, que era promover la igualdad entre los funcionarios que alquilaban viviendas en un lugar de destino determinado, con prescindencia de la fecha de llegada a ese lugar de destino. Ya existían otras medidas para desalentar la adquisición de viviendas innecesariamente costosas. Estas medidas de control eran las siguientes:

a) Los funcionarios debían sufragar como mínimo el 20% del exceso de alquiler;

b) Los umbrales se habían fijado en 2 puntos porcentuales (del ingreso) por encima del promedio de los alquileres brutos;

c) El sistema del alquiler máximo razonable explícitamente impedía el alquiler de viviendas costosas de un tamaño o una calidad que no correspondiera al funcionario.

Además, se señaló que en ciertas circunstancias transcurrirían los cinco años y se produciría la reducción regresiva automática del subsidio del 80% al 0% del monto del alquiler que excediera del umbral antes de que la razón alquiler/ingresos del funcionario se hubiese reducido por razones naturales al nivel de la razón alquiler/ingresos implícita en el nivel del ajuste por lugar de destino. A este respecto, la Comisión observó que el Grupo de Trabajo había informado que los que habían presentado inicialmente el plan para los lugares de destino en que hay sedes habían estimado que a la larga, a medida que los nuevos funcionarios permanecieran en el lugar de destino después de los cinco años y dejaran de recibir los beneficios del plan de subsidios de alquileres a consecuencia del plazo establecido y la fórmula de pago regresivo, sus alquileres, que serían superiores al promedio, terminarían por elevar el índice del ajuste por lugar de destino. Sin embargo, debido a que la introducción del plan para los lugares de destino en que hay sedes fue seguida rápidamente de la congelación, los ingresos no aumentaron suficientemente en relación con el costo de la vivienda y, como resultado de ello, la razón entre alquiler e ingresos de los recién llegados no disminuyó con el tiempo como se había previsto. Como consecuencia de la congelación, resultó necesario modificar el plan de subsidios de alquiler para ampliar el período en que se podían recibir los beneficios. Sin embargo, la razón entre alquiler e ingresos de los recién llegados seguía siendo lamentablemente alta cuando permanecían en el mismo lugar de destino después de los cinco años previstos en el plan y debido a ello, algunos tenían que trasladarse a viviendas más baratas al finalizar el período en que tenían derecho a subsidio. Además, el hecho de que los alquileres brutos y los alquileres netos se hubiesen distanciado en vez de haberse acercado con el tiempo significaba que la relación de los gastos de vivienda entre ciudades estaba desvirtuada por el uso de los alquileres netos en lugar de los alquileres brutos en el índice de ajustes por lugar de destino. De hecho, el plan de subsidios de alquiler para las sedes, por sus propias características, había reforzado la espiral descendente, ya que la fórmula regresiva actual privaba al funcionario que tuviera que pagar alquileres superiores al promedio del apoyo necesario antes de que hubiese tenido tiempo de ajustarse normalmente a la situación. Esos ajustes normales podían preverse en situaciones en que los ingresos aumentarían más rápidamente que los alquileres, como era habitual, de resultas de los incrementos anuales dentro de la categoría y del funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino en respuesta a la inflación.

91. Los miembros de la Comisión observaron que, debido a los problemas de comparar viviendas en lugares de destino pequeños, resultaría procedente formular disposiciones distintas para los gastos de vivienda en esos lugares. Sin embargo, las disposiciones concretas que mejor responderían a las necesidades de esas situaciones excepcionales fueron objeto de extenso debate. Se consideró una variante de la propuesta del Grupo de Trabajo según la cual las comparaciones no se efectuarían entre ciudades, sino que las prestaciones de vivienda se mantendrían dentro del sistema de ajustes por lugar de destino mediante índices de vivienda de

fecha a fecha obtenidos a nivel local. Sin embargo, se estimó que no cabía aplicar este método puesto que dependía de la existencia de datos que por lo general no estaban disponibles en tales lugares de destino. Por consiguiente, se prefirieron las disposiciones para el reembolso de los gastos de vivienda, hasta un máximo razonable. Sin embargo, se advirtió que estas medidas sólo debían aplicarse con carácter experimental, de tal modo que pudiera determinarse su eficacia.

92. Se formularon varias preguntas con respecto a los mecanismos de control que existirían en el sistema modificado para mantener los costos dentro de límites razonables. Se informó a los miembros que el asunto había sido objeto de examen tanto por parte del Grupo de Trabajo como por el CAAALD y podía considerarse según cuatro encabezamientos distintos:

- a) Las comparaciones de fecha a fecha;
- b) Las normas de vivienda;
- c) Las comparaciones entre ciudades;
- d) Las disposiciones relativas al subsidio de alquiler.

Con respecto a las comparaciones de fecha a fecha, se observó que los índices de fecha a fecha basados en datos de fuentes externas habían de estructurarse de tal modo que se refirieran a las zonas donde residía la mayor parte de los funcionarios, que el tamaño y el tipo de las viviendas incluidas en el índice habían de reflejar la estructura de la población de funcionarios de las Naciones Unidas y que los alquileres habían de incluir una combinación de las viviendas alquiladas recientemente y las alquiladas por períodos prolongados. En otras palabras, el índice quedaría más vinculado a la realidad que a las aspiraciones. Con respecto a las normas de vivienda, éstas se controlarían mediante la especificación cuidadosa de las características de la vivienda a que tendrían derecho los funcionarios, por tamaño de la familia, ubicación, tipo de instalaciones y nivel de ingresos aplicable. Estas especificaciones garantizarían que las normas de vivienda, al aplicarse a las disposiciones sobre el alquiler máximo razonable del plan de subsidios de alquiler, constituyeran un elemento objetivo y sirvieran para desalentar la adquisición de viviendas excesivamente costosas. Además, se observó que las comparaciones de los gastos de vivienda entre ciudades seguirían realizándose mediante estudios de la propia población de funcionarios de las Naciones Unidas.

93. Con respecto a la evaluación de las nuevas disposiciones sobre subsidios de alquiler en los lugares de destino en que hay sedes, se convino en que era indispensable vigilar detenidamente los resultados a fin de evitar la posibilidad de que volvieran a surgir problemas a largo plazo si el sistema funcionaba de manera distinta a la prevista. Por consiguiente, el plan destinado a los lugares de destino en que hay sedes se aceptó con carácter experimental, y sujeto a una evaluación después de tres años completos de aplicación. Los miembros insistieron en que ningún cambio en las prestaciones podría constituir un fundamento para establecer derechos adquiridos.

94. Después de recordar las opiniones expresadas anteriormente por la Comisión sobre la separación del componente de vivienda de la estructura de la remuneración 1, un miembro de la Comisión declaró que no participaba en el consenso a que había llegado la Comisión con respecto a las medidas correctivas

parciales para el tratamiento de este componente, en vista de lo incierto de su efecto y de la dificultad de estimar sus posibles repercusiones. Añadió que las medidas propuestas no constituían una respuesta adecuada y general a las resoluciones 42/221 y 43/226 de la Asamblea General, referentes al examen amplio de la estructura de la remuneración y, en particular, del componente de vivienda. En su opinión, el Grupo de Trabajo, por temor a lo desconocido, la influencia de diferentes intereses creados y una preocupación por mantener la cuantía y los procedimientos actuales para el establecimiento de la remuneración pensionable, había descartado prematuramente la posibilidad de separar, ya fuera total o parcialmente, el componente de vivienda de la estructura de la remuneración. Lamentablemente, a largo plazo, la administración pública internacional en su totalidad sufriría las consecuencias de esta falta de previsión. Un miembro de la Comisión expresó la opinión de que esas observaciones constituían una impugnación infundada de los motivos del Grupo de Trabajo y, en consecuencia, eran improcedentes en un examen técnico del asunto.

Recomendaciones de la Comisión

95. La Comisión invitó a la Asamblea General a tomar nota de que, con arreglo a sus facultades reglamentarias, podía tomar decisiones respecto del ajuste por lugar de destino y cuestiones relativas a los subsidios de alquiler. Sin embargo, teniendo presente que las propuestas en esa esfera que se esbozan a continuación constituían parte integrante de las condiciones de servicio globales del personal del cuadro orgánico y categorías superiores derivadas del examen amplio, y que esas propuestas entrañaban importantes consecuencias financieras, la Comisión consideró que sería procedente presentar recomendaciones a la Asamblea General respecto del tratamiento de la vivienda dentro del sistema de remuneración y el plan de subsidios de alquiler revisado. En vista de lo anterior, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que:

a) El tratamiento de la vivienda dentro del sistema de remuneración se mejorara con una serie de medidas orientadas a establecer una distinción entre los lugares de destino en los cuales el elemento de vivienda podía mantenerse en el sistema de ajustes por lugar de destino y aquellos lugares de destino en que la vivienda debía separarse del sistema de ajustes por lugar de destino. La vivienda debía mantenerse en el sistema de ajuste por lugar de destino en los lugares de destino del grupo A, que comprendía las sedes, los lugares de destino de América del Norte y Europa y los lugares de destino sobre el terreno en que podían efectuarse comparaciones de la vivienda sin dificultades importantes. El elemento de vivienda debía excluirse del sistema de ajustes por lugares de destino en los lugares de destino sobre el terreno en que fuera difícil o imposible efectuar comparaciones válidas del costo de la vivienda. Esos lugares de destino constituirían el grupo B.

b) El tratamiento del componente de vivienda en el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino del grupo A sería como sigue:

- 1) Las comparaciones de los gastos de vivienda entre ciudades seguirían utilizándose como parte integrante del sistema de ajustes por lugar de destino;

- ii) Los índices del ajuste por lugar de destino incluirían relaciones de los gastos de vivienda derivadas de los alquileres brutos, y no de los alquileres netos, para reflejar correctamente las relaciones de los gastos de vivienda entre ciudades. En el caso de los propietarios, se utilizarían alquileres brutos hipotéticos;
- iii) El ajuste de fecha a fecha del componente de vivienda del índice del ajuste por lugar de destino se regiría por índices de precios de la vivienda basados en datos externos según la recomendación del CAAALD y según las definiciones siguientes:
- a. Las zonas de residencia deberían satisfacer, entre otras, las normas habituales respecto de seguridad, distancia al trabajo, disponibilidad de comercios y de servicios públicos apropiados y, en principio, deberían ser zonas donde por lo general residiera la mayoría de los funcionarios del lugar de destino;
 - b. El tipo y tamaño de la vivienda debería reflejar la estructura de la población de funcionarios del régimen común y la combinación existente de propietarios e inquilinos en las zonas seleccionadas y no deberían quedar por debajo de las normas mínimas de vivienda con arreglo a la relación entre tamaño de la familia y tamaño de la vivienda;
 - c. De ser posible, los alquileres utilizados para contabilizar la relación de los gastos de vivienda deberían ser alquileres correspondientes a viviendas recientemente alquiladas y también a otras viviendas;
 - d. De ser posible, el índice debería ponderarse de modo que reflejara las características de la población de funcionarios del régimen común en las zonas seleccionadas en cuanto al tamaño y tipo de la vivienda y al período de residencia en ésta. Los componentes deberían ser los que ya se habían incluido por decisión de la Comisión;
- iv) Plan revisado de subsidios de alquiler: en los lugares de destino del grupo A, los funcionarios que reunieran determinadas condiciones tendrían derecho a un subsidio de alquiler. Se aplicaría un plan unificado y revisado de subsidios de alquiler en las sedes y en los lugares de destino sobre el terreno en que se efectuaran comparaciones de los gastos de vivienda en el marco del sistema de ajustes por lugar de destino. No obstante, en los lugares de destino en que hay sedes, el plan revisado se aplicará con carácter experimental sujeto a un examen completo y a las modificaciones que resultaran necesarias después de tres años completos de aplicación. Con arreglo al plan revisado, la actual fórmula regresiva de reembolso vigente en las sedes (80%, 60%, 40% y 20%) sería reemplazada por una tasa uniforme de reembolso del 80%. Esta tasa de reembolso continuaría aplicándose hasta que la razón alquiler/ingreso de un funcionario bajara al nivel del umbral. Así pues, no habría un plazo predeterminado para el goce de este beneficio y, en consecuencia, el límite actual de cinco años se eliminaría. Las prestaciones revisadas comenzarían a aplicarse en los lugares de destino en que hay sedes y en otros lugares de destino de América del Norte y de Europa con carácter experimental y no se consideraría que entrañaran derechos adquiridos;

- v) Alquileres máximos razonables (sedes y terreno): los pagos de subsidios de alquiler para el personal de las categorías P-1 a D-2 se determinarán con sujeción a los alquileres máximos razonables, que podrían fijarse en un punto equivalente a las tres cuartas partes del intervalo de variación de los alquileres aplicables en el lugar de destino determinados por fuentes externas que usarían las especificaciones basadas en la norma de vivienda del lugar de destino (véase el inciso f) infra). Este incentivo negativo, que contribuiría a evitar la adquisición de viviendas excesivamente lujosas, haría que no fuera necesaria la norma actual que limita el subsidio máximo al 40% del alquiler bruto;
- vi) Normas de vivienda (sedes y terreno): serían elaboradas por la secretaría de la CAPI para ser utilizadas cuando correspondiera actualizar, de fecha a fecha, los gastos de vivienda y para la determinación de los alquileres máximos razonables en los planes de subsidio de alquiler. Los elementos de las normas en cada lugar de destino se basarían en lo siguiente:
- a. Aplicación de una norma de vivienda apropiada que reflejara la relación entre tamaño de la familia y tamaño de la vivienda;
 - b. Tipo de comodidades - amueblada/sin amueblar;
 - c. Tipo de vivienda - casa/apartamento;
 - d. Ubicación, definida para garantizar que se cumplieran los criterios del CAAALD respecto de la seguridad, la distancia al lugar de trabajo, la suficiencia de los servicios públicos, etc.;
 - e. Calidad, definida para garantizar la exclusión de viviendas de calidad inferior a la aceptable;
- vii) Niveles del umbral (sedes y terreno): en el futuro se utilizaría un método simplificado para calcular esos niveles agregando 2 puntos porcentuales a la razón media entre alquiler bruto e ingresos;
- viii) Condiciones (sedes y terreno): tendrían derecho a subsidios de alquiler los siguientes funcionarios:
- a. Los que ya recibieran un subsidio de alquiler al introducirse el nuevo plan;
 - b. Los recién llegados al lugar de destino;
 - c. Los que se vieran obligados a mudarse debido a un cambio del número de miembros de su familia;
 - d. Los que se vieran obligados a mudarse a consecuencia del deterioro de las condiciones de seguridad en el lugar de residencia actual;
 - e. Los que quisieran mudarse a una vivienda de un nivel aceptable si su vivienda actual fuera de un nivel inferior al establecido en las normas;

f. Los afectados por situaciones de fuerza mayor, que incluyen desahucio forzoso, demolición, conversión a cooperativa o condominio y una combinación de aumentos no razonables de los alquileres a consecuencia de los cuales la razón alquiler/ingresos superara los niveles del umbral.

c) Tratamiento del componente de vivienda en los lugares de destino del grupo B:

- i) La determinación de estos lugares de destino se podría hacer con arreglo a la existencia total o parcial de las condiciones siguientes:
 - a. Número reducido de funcionarios residentes en el lugar de destino;
 - b. Alta rotación del personal en el lugar de destino;
 - c. Gran disparidad en los gastos de vivienda;
 - d. Suministro de viviendas por el Gobierno.
- ii) Los gastos de vivienda en cada lugar de destino serían reembolsados hasta un límite máximo razonable y el índice del ajuste por lugar de destino se calcularía de acuerdo a los siguientes procedimientos:
 - a. El IALD se calcularía sobre la base de comparaciones de precios de todos los componentes de los gastos, con exclusión de la vivienda;
 - b. Los gastos de vivienda que efectuaran los funcionarios se reembolsarían íntegramente hasta un límite máximo que se determinaría según los precios de los alquileres en el mercado y la situación familiar del funcionario;
 - c. El monto de la remuneración global del funcionario estaría constituido por su sueldo básico, el ajuste por lugar de destino, según correspondiera, y los gastos de vivienda reembolsables, en la inteligencia de que la suma de estos elementos quedaría sujeta a un mínimo equivalente al sueldo básico;
- iii) Para empezar, estas disposiciones experimentales se aplicarían en unos 25 lugares de destino sobre el terreno que serían seleccionados por el Presidente de la CAPI en consulta con las organizaciones y el personal. La selección se haría sobre una base geográfica amplia que incluyera algunos lugares de destino donde fuese posible obtener datos de fuentes externas.

96. Los procedimientos revisados para el tratamiento del componente de vivienda en estos lugares de destino estaría sujeto a evaluaciones y exámenes después de haber sido aplicado durante tres años completos. La experiencia adquirida permitiría a la Comisión modificar las disposiciones cuando fuera apropiado hacerlo, en particular de resultados del examen de los criterios enunciados en el inciso a) del párrafo 95. Las prestaciones otorgadas con arreglo a este plan no podrían considerarse derechos adquiridos.

Consecuencias financieras

97. La Comisión observó que sus recomendaciones tendrían algunas consecuencias financieras. Las consecuencias financieras estimadas que la Comisión consideró se calcularon sobre la base de la mejor información disponible. Esos cálculos se basaron también en varias hipótesis que fue necesario formular por falta de datos efectivos. Esto último pone de relieve el carácter provisional de las estimaciones; los montos que figuran a continuación deben considerarse indicativos y no definitivos.

Millones de
dólares EE.UU.

a)	Respecto de los que ya reciben subsidio de alquiler y los recién llegados:	
i)	Reembolso del 80% para todos [recomendación b) iv)]	1,2
ii)	Eliminación del límite del 40% para el pago del subsidio [recomendación b) v)]	0,3
b)	Respecto de los funcionarios que se trasladen a viviendas más apropiadas [recomendación b) viii)]	1,3
c)	Eliminación del límite en el tiempo [recomendación b) iv)]	1,0
d)	Reembolso total hasta el máximo razonable en los lugares de destino del grupo B [recomendación c) ii)]	1,0
	Total	4,8

98. El reemplazo de los alquileres netos por los alquileres brutos para las comparaciones entre ciudades en general tendría pocos efectos en las relaciones entre los lugares de destino en que hay sedes y Nueva York. En consecuencia, no se preveía un aumento importante de los gastos. Se observó que se podrían lograr algunas pequeñas economías debido a que, a consecuencia de ese reemplazo, la relación entre los gastos de vivienda en Nueva York y en algunos otros lugares de destino podría disminuir. Sin embargo, se destacó que era posible que la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. aumentara entre un 1% y un 2%. Los efectos de la modificación de la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. sólo se harían sentir si el margen estuviera en el límite inferior o el límite superior del intervalo. Cabía prever que debido a consideraciones relativas al intervalo del margen habría que postergar algunos meses la concesión de un aumento del ajuste por lugar de destino que correspondería conceder en Nueva York. Si la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. aumentara en, por ejemplo, un 1%, a consecuencia del uso de los alquileres brutos en lugar de los alquileres netos, el período de postergación podría reducirse en uno o dos meses. En consecuencia, disminuirían las economías previstas relacionadas con esa postergación. La Comisión estimaba que en caso de que se produjera esa situación, se produciría un gasto no periódico de unos 3,2 millones de dólares por concepto de sueldos y remuneración pensionable debido a un aumento de un 1% en la diferencia del costo de la vida.

2. Estudio de las prestaciones y de la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino ubicados en otro país

99. La Asamblea General, en la parte B de la sección III de su resolución 43/226, había pedido a la Comisión que incluyera, como parte integral del examen amplio, un estudio del objetivo y las condiciones del subsidio de educación y del objetivo y la metodología de las prestaciones por familiares a cargo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. En el 15° informe anual de la Comisión 8/, se informó sobre el examen que ésta había realizado de las distintas prestaciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

100. En la parte G de la sección I de la resolución 44/198, la Asamblea General pidió a la Comisión que reuniera la información necesaria sobre las prácticas de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas relativas a la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que vivían en sus países de origen durante su permanencia en lugares de destino ubicados en otro país a fin de evaluar la posibilidad de armonizar las prácticas entre las organizaciones. La Asamblea pidió también a la Comisión que reconsiderara la metodología para la determinación de las prestaciones por familiares a cargo a la luz de las prácticas impositivas de la administración utilizada en la comparación. Pidió asimismo a la Comisión que presentara un estudio de la serie de prestaciones del régimen común, con inclusión de la cuantía, los fundamentos y los procedimientos para revisar cada prestación, entre otras cosas en relación con el conjunto de prestaciones proporcionadas por la administración pública utilizada en la comparación, y que le informara sobre esos asuntos en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

Opiniones de las organizaciones

101. El Presidente del CCCA tomó nota del catálogo fáctico de prestaciones y beneficios pagaderos a los funcionarios del régimen de las Naciones Unidas y de su relación con los que pagaba la administración utilizada en la comparación. La forma de presentación era útil. En cuanto a la solicitud de la Asamblea General de que se examinara la metodología para la determinación de las prestaciones por familiares a cargo, el Presidente del CCCA recordó la decisión de la Comisión de examinar este asunto sólo cuando la administración utilizada en la comparación hubiese proporcionado los datos necesarios sobre impuestos. Puesto que no se disponía todavía de esa información, el CCCA suponía que no se adoptarían otras medidas sobre este asunto en la etapa actual.

102. Con respecto a la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino en otro país, el Presidente del CCCA señaló que las cuestiones planteadas eran complejas y requerían mayor reflexión de parte de todos los interesados.

Opiniones de los representantes del personal

103. El representante de la FICSA declaró que la Federación tendría que dedicar mucho tiempo al estudio del asunto del panorama general de las prestaciones, lo que no había sido posible dada la distribución tardía del documento. Aludió en particular a la parte del documento que trataba de los subsidios de expatriación y que requería un examen cuidadoso que incluyera los aspectos jurídicos y la

jurisprudencia de los tribunales. La FICSA había sido siempre partidaria del uso de una metodología basada en la remuneración total para la comparación de las prestaciones del régimen de las Naciones Unidas y las de la administración pública federal de los Estados Unidos, y objetaba el enfoque parcial que se había utilizado en el documento en examen. La información que había de presentarse a la Asamblea General debía ser completa y fáctica para que pudiera realizarse una comparación válida.

104. El Presidente del CCSAIP lamentó que la Asamblea General no hubiera aprobado la propuesta de la Comisión por la cual la prestación por hijos a cargo pasaría a ser un porcentaje de la paga total en el lugar de destino, lo que habría garantizado ajustes automáticos en función del costo de la vida. En cuanto al examen de las prestaciones por familiares a cargo solicitado por la Asamblea en su resolución 44/198, el CCSAIP estimaba que la práctica actual de basar los beneficios sociales en un promedio de los lugares de destino en que hay sedes seguía siendo válida. El CCSAIP creía firmemente que los beneficios sociales pagaderos al personal del cuadro orgánico y al personal del cuadro de servicios generales debían igualarse mediante esas diversas prestaciones. El Presidente del CCSAIP estimó que la cuestión de los subsidios de expatriación debía examinarse más cuidadosamente en cuanto a las razones por las cuales algunas organizaciones pagaban esos subsidios mientras otras no lo hacían. El representante del CCSAIP declaró que para una comparación auténtica de las prestaciones debería considerarse el servicio exterior de los Estados Unidos.

Deliberaciones de la Comisión

105. La Comisión observó que el examen solicitado de las prestaciones por familiares a cargo a la luz de las prácticas impositivas de la administración utilizada en la comparación sólo podía realizarse sobre la base de un análisis cuidadoso y detallado de los datos sobre impuestos. Los miembros tomaron nota del análisis preliminar que había proporcionado la secretaría y de la información de que aún no se disponía de datos sobre impuestos respecto de la administración pública utilizada en la comparación. En consecuencia, se convino en volver a estudiar el asunto cuando las autoridades fiscales de la administración pública de los Estados Unidos hubiesen proporcionado la información necesaria.

106. La Comisión examinó la información detallada sobre diversas prestaciones pagaderas a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y a los funcionarios correspondientes de la administración pública utilizada en la comparación. Esa información figura en el anexo VII del presente documento.

107. Con respecto a la solicitud de la Asamblea General de que la Comisión reuniese la información necesaria sobre las prácticas de las organizaciones relativas a la concesión de subsidios de expatriación a funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino ubicados en otro país (véase el anexo VIII) a fin de evaluar la posibilidad de armonizar las prácticas entre las organizaciones, la Comisión concluyó que era éste un problema delicado y complejo. Observó que este tema concreto y cualquier recomendación conexa tendría consecuencias principalmente para los nacionales franceses destinados en Ginebra que residían en Francia. La Comisión destacó que los estatutos y reglamentos del personal de las organizaciones diferían a este respecto. Señaló asimismo que las Naciones Unidas y sus programas afiliados se guiaban por los estatutos y reglamentos del personal de Naciones Unidas, que no concedían subsidios de

expatriación a los funcionarios con las características mencionadas. Sin embargo, algunas de las otras organizaciones concedían tales subsidios a esos funcionarios. Esas organizaciones y el número de funcionarios afectados eran los siguientes:

<u>Organización</u>	<u>Número de funcionarios afectados</u>
UIT	12
OMM	6
OMPI	11
OIT	35
OMS	50
OIEA	1

108. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, en vista de lo complejo de este problema, no se debería tomar una decisión apresurada, ya que esa decisión podría tener graves consecuencias, entre ellas apelaciones ante los tribunales. Sin embargo, otros opinaron que, a pesar de la delicada naturaleza del asunto y de sus consecuencias jurídicas, debería presentarse una propuesta a las organizaciones indicadas en el párrafo 107 supra para que armonizaran sus prácticas con las de las Naciones Unidas con respecto al pago de subsidios de expatriación a funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino ubicados en otro país. Se presentó una propuesta que protegería los derechos adquiridos de los funcionarios en servicio, pero eliminaría esta práctica respecto de los funcionarios que ingresaran en el sistema el 1° de enero de 1991 o en fecha posterior. En resumen, sin embargo, la Comisión concluyó que el asunto debía estudiarse más a fondo, en estrecha consulta con los departamentos jurídicos de las organizaciones.

Decisiones de la Comisión

109. La Comisión decidió:

a) Tomar nota del informe preliminar de la secretaría sobre el tratamiento de las prestaciones por familiares a cargo y volver a examinar el asunto en cuanto dispusiera de los datos necesarios sobre el régimen impositivo del país utilizado en la comparación;

b) Presentar a la Asamblea General la información sobre las prestaciones pagaderas a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común y a los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación, según se esboza en el anexo VII;

c) Estudiar la cuestión de la concesión de subsidios de expatriación a los funcionarios que viven en sus países de origen mientras prestan servicios en lugares de destino en otro país en estrecha consulta con las administraciones a fin de presentar un informe al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones.

3. Condiciones de servicio de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes

110. Las condiciones de servicio de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y equivalentes fueron examinadas por la Comisión como parte del examen de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores en 1989. Un estudio más acabado de este tema fue aplazado hasta 1990.

111. En consecuencia, la Comisión examinó los siguientes asuntos:

- a) Comparabilidad de la remuneración;
- b) Vivienda;
- c) Pensiones;
- d) Prestaciones, incluidos los subsidios para gastos de representación (atenciones sociales).

En el examen, la secretaría señaló a la atención de la Comisión las siguientes características funcionales peculiares de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto:

- a) Los nombramientos eran de plazo fijo, y en muchos casos de duración relativamente corta;
- b) Los nombramientos correspondían a puestos que, en algunos casos, incluían un componente de representación como parte integrante de las responsabilidades del cargo;
- c) Las personas nombradas eran predominantemente candidatos propuestos por los gobiernos que prestaban servicio en virtud de algún arreglo de adscripción, y con frecuencia, en el caso de las Naciones Unidas, procedían del servicio diplomático. En el anexo IX figura un desglose de las fuentes de contratación de los funcionarios de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto de las Naciones Unidas al 31 de mayo de 1990;
- d) Las personas nombradas eran de nivel superior en cuanto a calificaciones y experiencias, y de mayor edad.

Opiniones de las organizaciones y del personal

112. El Presidente del CCCA hizo notar que aunque había gran similitud en la situación de los funcionarios que se desempeñaban en las categorías de Subsecretario General y de Secretario General Adjunto en las Naciones Unidas en los diferentes lugares de destino, ésta disminuía a medida que se examinaba la situación de los funcionarios de otras categorías superiores empleados en otras organizaciones. Por ejemplo, mientras los Subsecretarios Generales y los Secretarios Generales Adjuntos eran nombrados sobre la base de criterios políticos y provenían de servicios externos a las Naciones Unidas, los funcionarios superiores en los organismos especializados eran a menudo elegidos por los órganos rectores de sus respectivos organismos o llegaban a ocupar los cargos de Subsecretarios Generales o Secretarios Generales Adjuntos como culminación de una larga carrera. Como resultado de la variedad de situaciones entre el personal, que

deberían haberse tratado en el examen pero que no se habían considerado en detalle, el CCCA estimaba difícil en la presente etapa hacer observaciones de fondo. Además, cualquier observación que pudiera hacerse sobre los temas mencionados requeriría que hubiesen sido examinados en el seno del CAC, instancia en que el asunto también necesitaría ser discutido en relación con el régimen común.

113. El representante de la UNESCO manifestó que, en el curso del examen, la Comisión había tratado varias propuestas concretas que, de ser recomendadas por ésta y aprobadas por la Asamblea General, contribuirían mucho a mejorar las condiciones de servicio de los funcionarios que se desempeñaban en las mencionadas categorías. Subrayó en especial la necesidad de asegurar que los funcionarios superiores en cuestión dispusieran de un alojamiento a precio razonable y que estuviera en consonancia con las exigencias de sus importantes responsabilidades y funciones. El representante del ITU señaló que, en lo que respecta al alcance del presente estudio, el examen de la Comisión debería restringirse a las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y equivalentes pero que no debería ampliarse hasta cubrir las condiciones de servicio de otros funcionarios superiores. Las condiciones de servicio de estos últimos se determinaban en los órganos rectores de sus organizaciones y en muchos casos estos funcionarios eran elegidos y no nombrados. El representante de las Naciones Unidas acogió con beneplácito las propuestas y manifestó que estimaba que representaban una base útil para la consecución de mejoramientos necesarios e importantes en una esfera que, desafortunadamente, había sido desatendida hasta la fecha. Los representantes del personal no manifestaron puntos de vista al respecto.

Opiniones del Comité Mixto de Pensiones

114. El Secretario General del Comité Mixto de Pensiones informó a la Comisión que, conforme a los reglamentos de la Caja Común de Pensiones, sólo el Secretario General de las Naciones Unidas no estaba incluido como funcionario, pero que todos los demás funcionarios de categoría superior a D-2 (con seis meses de servicio como mínimo) estaban incluidos. Recordó también que en 1987, cuando la Comisión había presentado recomendaciones relativas al monto de la remuneración pensionable de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, la Asamblea General no había puesto en tela de juicio la competencia de la Comisión aunque en esa oportunidad había estado en desacuerdo con la recomendación que había presentado la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

115. La Comisión debatió acerca de si tenía o no atribuciones para formular recomendaciones sobre este tema, y observó al respecto que todas las escalas de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores recomendadas por la Comisión incluían las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. Además, las recomendaciones de la Comisión respecto de las prestaciones por familiares a cargo se aplicaban a estas categorías de funcionarios. En cuanto a la prestación por concepto de gastos de representación, establecida con anterioridad a la creación de la Comisión, se podía interpretar que los artículos 10 y 11 del estatuto establecían la competencia de la Comisión en estas materias.

116. La Comisión recordó que había realizado varios estudios de equivalencias de categorías con la administración pública utilizada en la comparación a fin de determinar si los niveles de la remuneración neta de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto resultaban apropiados con

relación a dicha administración. Sin embargo, los esfuerzos por establecer equivalencias de categorías no habían conseguido su objetivo porque ni en la administración utilizada en la comparación ni en el régimen común de las Naciones Unidas existían normas de clasificación de puestos para esas categorías. La inexistencia de tales normas se debía a que cada uno de esos puestos era en cierto sentido único, con lo que toda comparación resultaba prácticamente imposible. No obstante, varios miembros de la Comisión sugirieron que podría hacerse otro intento por establecer equivalencias de categorías, centrando el esfuerzo más bien en relaciones de carácter general que en comparaciones puesto por puesto.

117. La Comisión examinó datos que indicaban que en la categoría D-2, a partir de la cual se extrapolaban los datos aplicables a las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, el margen de la remuneración neta era mucho más estrecho que el correspondiente a categorías inferiores, como se ve en el anexo X. Algunos miembros de la Comisión consideraron que esta información sugería que la raíz del problema se situaba a nivel de las remuneraciones de las categorías D-1 y D-2 y no en las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. En su opinión, si se corregía la situación para las categorías D-1 y D-2, quedaría corregido al mismo tiempo cualquier problema que se planteara para las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, ya que la situación en estas últimas se derivaba de una extrapolación efectuada a partir de la categoría D-2. Dadas esas circunstancias, los diferenciales utilizados para las extrapolaciones en las categorías superiores a D-2 podrían dejarse como estaban.

118. Con respecto a la vivienda, la Comisión consideró que debería contemplarse el caso de determinados funcionarios que, por la naturaleza de sus funciones, necesitaban residir en viviendas más amplias y de nivel más elevado y que estuviesen lo más cerca del trabajo que fuese posible. Observó además, que para las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto el beneficio derivado del plan de subsidio de alquiler en vigor o de la revisión propuesta era muy limitado o inexistente. Se indicó que si se quisiera hacer algo por reducir el problema sería necesario efectuar nuevos cambios en el plan de subsidios de alquiler.

119. Varios miembros señalaron una probable asociación entre las disposiciones inadecuadas en materia de vivienda y la aceptación de pagos complementarios por algunos funcionarios. En varios casos resultaba que dichos pagos complementarios tenían por objeto proporcionar a los funcionarios superiores viviendas de mayor nivel que las que podrían sufragar con arreglo a las disposiciones vigentes en materia de remuneración. En consecuencia, algunos miembros estimaron que proporcionar viviendas más adecuadas a esos funcionarios contribuiría a resolver el problema de los pagos complementarios. Sin embargo, a este respecto unos cuantos miembros se mostraron escépticos y opinaron que los pagos complementarios continuarían haciéndose incluso si a los funcionarios de esas categorías se les suministrara una vivienda de más alto nivel.

120. Los miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo en que si había de tomarse alguna decisión para mejorar las disposiciones relativas a la vivienda para las categorías de Subsecretario General, Secretario General Adjunto y otras categorías equivalentes, el procedimiento más apropiado sería el de autorizar a los jefes ejecutivos para que decidieran acerca de la necesidad de proceder a tales arreglos, caso por caso. La Comisión estimó que la Asamblea General y los órganos

legislativos de las demás organizaciones podrían desear, en consecuencia, otorgar atribuciones a los jefes ejecutivos de dichas organizaciones para que determinasen cuáles serían los funcionarios superiores que tendrían derecho a una vivienda bien ubicada y más amplia que la que correspondiera estrictamente al tamaño de su familia. A este respecto, cada organización, sobre la base de sus necesidades, estaría en mejores condiciones de elaborar directrices precisas para satisfacer estas necesidades.

121. Una vez que se hubiera decidido que determinados funcionarios superiores tendrían derecho a alquilar una vivienda más amplia y bien ubicada como resultado de la naturaleza de sus funciones, las organizaciones respectivas deberían reembolsar una parte considerable del costo suplementario de tal vivienda. Las disposiciones para tal reembolso deberían contemplar límites al monto del subsidio de alquiler y no al monto del alquiler que se paga. A este respecto, la Comisión estimó que el monto máximo del subsidio de alquiler pagadero a los funcionarios de las categorías mencionadas, podría equivaler al 75% del umbral del alquiler para dichos funcionarios. En el anexo XI se dan algunos ejemplos de la aplicación de esta fórmula.

122. En lo que respecta a las pensiones, la Comisión señaló que algunos funcionarios que se nombraban en las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto provenían de servicios externos en tanto que otros accedían a ellas después de un número considerable de años de servicio en categorías inferiores dentro del régimen común. La Comisión consideró la propuesta de que se estableciera un sistema doble de pensiones para estas categorías, con arreglo al cual a los funcionarios que trabajaran durante un período corto, se les pagaría al abandonar el servicio una prestación de jubilación consistente en una suma global mientras que los funcionarios con gran número de años de servicio recibirían una prestación de jubilación en los términos habituales. Sin embargo, la Comisión estimó que no disponía de información suficiente para tratar la cuestión en el actual período de sesiones.

123. Para algunos miembros de la Comisión, la adecuación del subsidio para gastos de representación planteaba un problema en lo que respecta a las Naciones Unidas. La información relativa a las prestaciones de las Naciones Unidas que la Comisión tenía ante sí indicaba que el subsidio para gastos de representación no se había reajustado en más de 15 años. Sin embargo, varios miembros señalaron, a ese respecto, que, tanto al interior de cada organización como entre ellas, existían diversas prácticas para hacer frente a las distintas necesidades. Si bien se reconocía que en algunas organizaciones ciertos funcionarios de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto podían tener una función de representación, las necesidades no eran uniformes. En consecuencia, se estimó que la cuestión del nivel apropiado y de la forma en que se podrían suministrar prestaciones para atenciones sociales en relación con el cumplimiento de una función de representación no podía tratarse en el marco del régimen común, y que los jefes ejecutivos manejarían mucho mejor el asunto de acuerdo a su criterio y bajo la orientación que le proporcionarían sus respectivos órganos rectores. En vista de ello, los miembros decidieron que de nada serviría examinar el tema con mayor detenimiento.

Decisiones y recomendaciones de la Comisión

124. La Comisión decidió:

- a) Que con respecto a la comparabilidad de la remuneración no era necesario adoptar ninguna medida por el momento;
- b) Recomendar a la Asamblea General que se modificaran las disposiciones relativas a vivienda para los funcionarios de las categorías de Subsecretario General, Secretario General Adjunto y categorías equivalentes de la siguiente forma:
 - i) Los jefes ejecutivos quedarían autorizados para decidir en materia de subsidios a esos efectos y para concederlos a los funcionarios de las categorías de Subsecretario General, Secretario General Adjunto y categorías equivalentes en los casos en que dichos funcionarios necesitaran alquilar viviendas de ubicación y tamaño adecuados;
 - ii) Las disposiciones actuales, que limitan el alquiler máximo admisible para el cálculo de subsidios de alquiler, serían reemplazadas por nuevas disposiciones en virtud de las cuales determinados funcionarios, por la naturaleza de sus funciones, recibirían un subsidio de alquiler máximo equivalente al 75% del umbral de alquiler para el funcionario en cuestión (para más detalles véase el anexo XI);
- c) Informar a la Asamblea General de que la Comisión había efectuado un examen preliminar de la propuesta de que las disposiciones relativas a la jubilación y la terminación del servicio contemplaran alternativas y fuesen más flexibles, pero había decidido no proseguir el estudio de la cuestión mientras no hubiera recibido más información al respecto;
- d) Informar a la Asamblea General de que, luego de estudiar el subsidio para gastos de representación, había decidido que la cuestión no podía tratarse dentro del régimen común y que los jefes ejecutivos estarían en mejores condiciones de manejarlo siguiendo las orientaciones de los órganos rectores de sus respectivas organizaciones.

4. Examen de los índices de ajuste por lugar de destino en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte

125. La Comisión examinó la solicitud de la Asamblea General, contenida en su resolución 44/198, de que la Comisión reconsiderara su decisión relativa a los procedimientos para examinar la clasificación a los efectos de los ajustes por lugar de destino en razón de los aumentos del costo de la vida en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte.

Opiniones de las organizaciones

126. El Presidente del CCCA hizo saber que las organizaciones seguían apoyando la decisión de la Comisión sobre el examen de las clasificaciones a los efectos de los ajustes por lugar de destino, e instó a la Comisión a que reiterara tal decisión a fin de crear mayor estabilidad en los montos de la paga líquida. Agregó que la preocupación relativa a la gestión del margen era un factor más en favor del apoyo que el CCCA brindaba a dicha decisión. Opinó que ya era tiempo de comenzar a

aplicar variaciones del ajuste por lugar de destino expresadas en puntos del multiplicador (es decir, en clases parciales de ajuste) en la base del sistema, a fin de hacer más eficaz la gestión del sistema de ajustes por lugar de destino. El Presidente del CCCA señaló que, conforme a la decisión de la Comisión que se estaba considerando, la concesión de aumentos en el ajuste por lugar de destino no daría lugar a ningún otro aumento mientras no se hubiera registrado otra variación del 5% íntegra en el índice o no hubieran transcurrido otros 12 meses, es decir, que las dos condiciones no serían acumulativas.

Opiniones de los representantes del personal

127. El Presidente de la FICSA y el representante del CCSAIP instaron encarecidamente a la Comisión a que mantuviera su decisión relativa a los procedimientos que permitieran revisar periódicamente la clasificación de los ajustes por lugar de destino en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte. Se señaló a la atención de la Comisión la especial importancia de tal decisión para los lugares de destino de tasa de inflación baja.

128. El representante del CCSAIP manifestó también que sería injusto reducir la paga líquida del personal para compensar la congelación de los ajustes por lugar de destino y otras medidas aplicadas anteriormente.

129. La FICSA y la CCSAIP expresaron la opinión de que la aplicación normal del sistema de ajuste por lugar de destino facilitaría la eliminación de las diferencias mediante los ajustes del índice por inflación.

Deliberaciones de la Comisión

130. La Comisión recordó que, con arreglo al régimen existente, el índice debía desplazarse un 5% íntegro (es decir, una clase entera) antes de que pudiera hacerse ningún ajuste por concepto de inflación. Se recordó también que con arreglo al régimen actual se concedían clases parciales de ajuste por lugar de destino en razón de la fluctuación de los tipos de cambio. Sin embargo, en lo que se refería a la inflación, los aumentos sólo se concedían una vez que el índice se hubiere desplazado un 5% íntegro sobre su nivel anterior. La decisión que se estaba examinando tendría el efecto de que se concediesen clases parciales de ajuste por lugar de destino exclusivamente en razón de la inflación en aquellos lugares en que la tasa de inflación fuera inferior a un 5% anual. A ese respecto, la Comisión reafirmó su política actual de conceder aumentos en los ajustes por lugar de destino sólo en los casos en que el índice de ajuste por lugar de destino fuera superior al multiplicador.

131. Al discutir la solicitud de que se reconsiderase la decisión de examinar periódicamente las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino en las sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte, la Comisión procuró establecer si esa solicitud de la Asamblea se relacionaba con la determinación de sus atribuciones en la materia según el artículo 10 o el artículo 11 del estatuto de la Comisión, o se vinculaba con consideraciones de carácter técnico implícitas en la decisión. A este respecto se informó a la Comisión de que algunos de los participantes en las consultas oficiosas celebradas por la Quinta Comisión habían manifestado dudas sobre la competencia de la Comisión para decidir acerca de un cambio del régimen existente. Tras un examen detallado de lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de su Estatuto, la Comisión concluyó que su decisión relativa al examen de las clasificaciones de los efectos de los ajustes por lugar de destino en

las sedes y otros lugares de destino de Europa y Norteamérica con el propósito de aplicar dichos ajustes estaba debidamente comprendida por lo estipulado en el artículo 11 c).

132. La Comisión recordó que al examinar en 1985 la aplicación de los ajustes por lugar de destino dentro de los límites de variación del margen había analizado la posibilidad de conceder clases parciales de ajuste por lugar de destino en Nueva York. Sin embargo, había decidido que no correspondía hacerlo. En 1989, cuando la Comisión decidió conceder clases parciales de ajuste en caso de que la tasa de inflación fuese inferior a un 5% anual, había recordado su decisión relativa a la aplicación de los ajustes por lugar de destino dentro de los límites de variación del margen a fin de determinar los posibles conflictos que pudieran suscitarse entre esas dos decisiones. La Comisión había señalado que las modalidades establecidas para mantener el margen dentro de ciertos límites evitaba todo conflicto. Con arreglo a los criterios vigentes, aumentos de un 5% íntegro en los ajustes por lugares de destino sólo podían concederse si con ello no se elevaba el margen más allá del límite superior establecido de 120. Si la concesión de un aumento hiciera subir el margen hasta sobrepasar el límite de 120, el aumento se postergaría y el actual procedimiento de congelar los ajustes por lugar de destino se continuaría aplicando hasta que se pudiera conceder un aumento, manteniendo al mismo tiempo el margen dentro de su intervalo. Un procedimiento similar se aplicaría también en aquellas situaciones en que, transcurridos 12 meses, el cambio en el índice de ajuste por lugar de destino fuera inferior al 5% pero donde la concesión de un aumento inferior al 5% haría que el margen sobrepasara el límite establecido de 120.

133. La Comisión analizó el efecto probable de su decisión relativa al ajuste por lugar de destino en Nueva York. Señaló que si el dólar de los Estados Unidos aumentara de valor y la tasa de inflación permaneciera baja, era posible que la decisión afectara el ajuste por lugar de destino en Nueva York. Salvo en ese caso, las probabilidades de que la decisión tuviera algún efecto en Nueva York se consideraron escasas. La Comisión observó que su decisión de aplicar clases parciales en la base del sistema, vale decir, Nueva York, al cabo de 12 meses en caso de que la fluctuación del índice de ajuste por lugar de destino fuese inferior al 5%, podría tener consecuencias en materia de costos con relación a la remuneración neta y la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. En efecto, transcurridos 12 meses, la remuneración pensionable se incrementaría en un porcentaje igual al del incremento de la remuneración neta. Las consecuencias en materia de costos resultarían del hecho de que tanto la remuneración neta como la remuneración pensionable podrían aumentar antes de lo que lo harían con arreglo al sistema actual del 5% íntegro, aunque en cantidades menores. También se consideró el efecto a largo plazo de la decisión sobre la remuneración neta y la remuneración pensionable. En vista de que con el sistema de medir los cambios en los ajustes por lugar de destino y, por consiguiente, en la remuneración neta, se reiniciaba el proceso de cálculo después de cada cambio, la diferencia resultante entre un 5% íntegro y un porcentaje inferior, otorgado al cabo de 12 meses, se arrastraría hasta una fecha posterior a aquélla en que normalmente se hubiera alcanzado y concedido un 5% íntegro con arreglo al sistema actual. Se señaló que, en general, el efecto acumulativo del aplazamiento descrito compensaría los costos antes mencionados.

Decisión de la Comisión

134. La Comisión decidió reiterar la decisión que figura en su 15° informe anual 9/ de examinar mensualmente los índices de los ajustes por lugar de destino en las

sedes y otros lugares de destino de Europa y América del Norte para determinar las variaciones del costo de la vida y de los tipos de cambio. La modificación del ajuste por lugar de destino y del subsidio por costo de la vida para tener en cuenta las variaciones del costo de la vida debería efectuarse después de que se hubiese medido una variación del 5% íntegra, después de transcurrido un lapso de 12 meses desde la modificación más reciente, según cuál de las dos posibilidades tuviese lugar antes. Las modificaciones resultantes únicamente de las fluctuaciones de las monedas deberían seguir haciéndose como en el sistema actual.

5. Diferencias entre los índices de los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores

135. La Comisión consideró la solicitud de la Asamblea de que formulase medidas pertinentes para los lugares de destino en los que tras la realización de un estudio de lugar a lugar, hubiera una diferencia importante entre el índice del ajuste por lugar de destino y el multiplicador real.

Opiniones de las organizaciones

136. El Presidente del CCCA subrayó la complejidad de la cuestión e hizo notar que requería un análisis minucioso, particularmente en lo que tocaba a las razones por las que se producían las diferencias. A su juicio, la reducción por etapas de la diferencia entre los índices de los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores era un procedimiento aceptable. No obstante, las organizaciones opinaban que debían mantenerse los beneficios derivados de medidas anteriores que la Asamblea había hecho suyas y que tenían por objeto proteger la paga líquida en moneda local en los casos de fluctuaciones de los tipos de cambio.

Opiniones de los representantes del personal

137. El Presidente de la FICSA destacó la complejidad que entrañaba tratar las diferencias entre los ajustes por lugar de destino y los índices de remuneraciones, especialmente por el hecho de que esas diferencias se originaban en diversos factores. En consecuencia, toda solución debería tener en cuenta la base y la historia del problema, que se relacionaba con lo siguiente: a) la utilización de estimaciones aproximadas en lugar de informaciones obtenidas a través de estudios; b) el hecho de que los estudios entre ciudades generaban índices inferiores al multiplicador correspondiente; c) la existencia de disposiciones que protegían contra la pérdida de valor del dólar de los EE.UU. respecto de otras monedas fuertes; y d) la reducción gradual en el control del margen y de la congelación de los ajustes por lugar de destino. Si, por efecto de estos factores, aisladamente o en conjunto, se generara una diferencia de una clase o más en el ajuste por lugar de destino, podría observarse una reducción del monto de la paga líquida, que no se justificaría en absoluto, en los casos b), c) y d) antes mencionados. De esto se desprendía la necesidad de utilizar un enfoque selectivo. Hasta que la secretaría de la CAPI, en colaboración con las organizaciones y el personal, hubiera estudiado el asunto con detenimiento, debería mantenerse el sistema actual. La FICSA propuso que se elaborasen opciones concretas para su consideración en el próximo período de sesiones de la CAPI. Con respecto a las clases parciales de ajuste por lugar de destino, la FICSA consideró que su utilización podría permitir mejores comparaciones de los factores de relatividad e introducir mayor equidad en el sistema.

138. El Presidente del CCSAIP señaló también que sería injusto reducir la paga líquida del personal para compensar la congelación de los ajustes por lugar de destino y otras medidas aplicadas anteriormente. A juicio del CCSAIP, la aplicación normal del sistema de ajuste por lugar de destino facilitaría la eliminación de las diferencias mediante los ajustes del índice por inflación.

Deliberaciones de la Comisión

139. La Comisión observó que en algunos casos las diversas disposiciones especiales y decisiones ad hoc adoptadas en el curso de varios años habían contribuido a generar una diferencia entre los índices de los ajustes por lugar de destino y los multiplicadores. Se reconoció que las medidas adoptadas de tiempo en tiempo para congelar el movimiento de los ajustes por lugar de destino en la base del sistema y, consiguientemente, en otros lugares de destino había contribuido a crear esas diferencias. La Comisión estudiaría la metodología utilizada para la congelación de los ajustes por lugar de destino por razones relacionadas con los límites de variación del margen. La Comisión observó, asimismo, que la solicitud de la Asamblea General se vinculaba con la realización de los estudios comparativos entre ciudades. En consecuencia, la Comisión opinó que los lugares de destino que presentaban mayores diferencias entre el índice de los ajustes por lugar de destino y el multiplicador se deberían estudiar prioritariamente, teniendo a la vez en cuenta el número de funcionarios que trabajaban en esos lugares. La Comisión reconoció también que las mejoras introducidas en el sistema de ajuste por lugar de destino como resultado del examen amplio podrían modificar considerablemente la situación.

140. A juicio de la Comisión, la reducción gradual del exceso de puntos del multiplicador constituía un procedimiento adecuado. Tuvo en cuenta que por lo general en los estudios de costo de la vida cabía considerar un margen de error y, en consecuencia, estimó que no se debían corregir las diferencias de una sola clase entre el índice de ajuste por lugar de destino y el multiplicador existente porque era de prever que el movimiento normal del índice de ajuste por lugar de destino, resultante de la inflación eliminaría satisfactoriamente esas diferencias. La Comisión opinó también que las diferencias entre el índice de ajuste por lugar de destino y el multiplicador que resultaban de aplicar el factor de corrección de la remuneración y las medidas de protección del nivel mínimo, anteriores al último estudio entre ciudades y adoptadas con el objeto de proteger la paga líquida en moneda nacional, no deberían ser afectadas por las disposiciones que se recomiendan a continuación para eliminar el exceso de puntos del multiplicador.

Decisiones de la Comisión

141. La Comisión decidió que:

a) En los casos en que, después de la aplicación de los resultados de un estudio entre ciudades, se compruebe que el índice de los ajustes por lugar de destino resultante es inferior al índice de la remuneración en vigor (es decir, multiplicador + 100) en una clase de ajuste por lugar de destino o menos, el sistema de ajuste por lugar de destino debería seguir funcionando normalmente, es decir, debería dejarse que el índice de los ajustes por lugar de destino se pusiera a la par del multiplicador mediante los ajustes por inflación;

b) En los casos en que, después de aplicarse los resultados de un estudio entre ciudades, se compruebe que el índice de los ajustes por lugar de destino resultante es inferior al índice de la remuneración en vigor (es decir, multiplicador + 100) en más de una pero menos de seis clases de ajuste por lugar de destino, la clasificación vigente a los efectos del ajuste por lugar de destino debería reducirse en una clase cada seis meses hasta que la diferencia entre el índice de los ajustes por lugar de destino y el índice teórico fuera de sólo una clase. Con este procedimiento podría ocurrir que en un período de 18 meses se absorbieran tres clases, y en ese lapso la inflación puede haber reducido otra clase más;

c) En los casos en que, después de aplicarse los resultados de un estudio entre ciudades, se compruebe que el índice de los ajustes por lugar de destino resultante es inferior al índice de la remuneración en vigor (es decir, multiplicador + 100) en seis o más clases de ajuste por lugar de destino, la diferencia en el ajuste por lugar de destino en exceso de las seis clases debería eliminarse a razón de una clase cada tres meses hasta que la clasificación vigente a los efectos del ajuste por lugar de destino fuera sólo seis clases superior al índice de los ajustes por lugar de destino. En ese momento se aplicaría el procedimiento indicado en el inciso b) *supra*, es decir, el ritmo de reducción de la clasificación del ajuste por lugar de destino pasaría a ser de una clase cada seis meses hasta que la diferencia entre el índice de los ajustes por lugar de destino y el índice teórico fuera de sólo una clase.

142. El procedimiento para la eliminación gradual de las diferencias, descrito en los incisos b) y c), se aplicaría a la diferencia entre el índice de los ajustes por lugar de destino y el índice de la remuneración que exceda 5% (una clase de ajuste por lugar de destino) y el elemento acumulado a consecuencia de la aplicación de medidas tendientes a compensar los efectos de las variaciones del tipo de cambio registradas hasta la fecha en que se realizó el último estudio entre ciudades. La reducción de la diferencia remanente se lograría con arreglo a los procedimientos descritos en los incisos b) y c) mencionados.

6. Escalones por antigüedad

143. En su décimo informe anual, la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo b) del artículo 10 de su estatuto, recomendó que se otorgara un único escalón por servicios prolongados al personal de las categorías P-1 a P-5. Como parte de las recomendaciones de la Comisión se expusieron también los criterios concretos para la concesión de los escalones adicionales 10/.

144. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión decidió recomendar a los jefes ejecutivos de las organizaciones la introducción de un escalón similar por servicios prolongados, sujeto a los mismos criterios, para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en los lugares de destino donde no hubiera ya escalones por servicios prolongados. Las organizaciones del régimen común habían aplicado la recomendación de la Comisión con respecto al cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Sin embargo, la OIT y la OMS seguían ajustándose a sus prácticas anteriores, en virtud de las cuales concedían más de un escalón por antigüedad a sus funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local.

145. En lo que respecta al cuadro orgánico, la Asamblea General no adoptó medidas para llevar a la práctica la recomendación de la Comisión. No obstante, en el párrafo 2 de la sección II de su resolución 39/69, de 13 de diciembre de 1984, pidió a la Comisión que, de conformidad con el artículo 10 de su estatuto, examinase las prácticas de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en lo relativo a escalones por servicios prolongados para los funcionarios del cuadro orgánico, examinase posibles formas de establecer uniformidad acerca de esa cuestión en el régimen común e informase al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo período de sesiones.

146. En su 11º informe anual, la Comisión decidió informar a la Asamblea General de que mantendría la recomendación que había formulado en su décimo informe anual sobre la concesión de un escalón adicional por servicios prolongados al personal del cuadro orgánico 11/. Una vez más, la Asamblea General no adoptó medidas con arreglo a la recomendación de la Comisión sobre los escalones por antigüedad para el personal del cuadro orgánico. Sin embargo, en el párrafo 4 de la sección IV de su resolución 40/244, la Asamblea expresó su preocupación por las medidas adoptadas por algunas de las organizaciones participantes, que habían provocado disparidades en el régimen común de las Naciones Unidas.

147. Como parte del actual examen de los escalones por antigüedad que algunas organizaciones han agregado a las escalas de sueldos aprobadas por la Asamblea General, se obtuvo de las organizaciones información detallada que se presentó a la Comisión.

Opinión de las organizaciones

148. El Presidente del CCCA declaró que la cuestión presentada a la Comisión tenía un alcance mucho mayor que el del tema limitado de los escalones por antigüedad. Tenía mayores consecuencias con respecto a si los órganos legislativos soberanos de las organizaciones del sistema común podían tomar decisiones en beneficio del funcionamiento correcto de las organizaciones interesadas. Señaló que los escalones adicionales mantenidos por la OIT y la OMS habían sido introducidos por los órganos legislativos autónomos de las dos organizaciones interesadas. El plan de la OMS se había originado en una decisión de su Consejo Ejecutivo tomada hacía unos 42 años y que el Consejo había reafirmado en ocasiones posteriores. A su juicio, dicha flexibilidad era esencial para las organizaciones si se determinaba que ciertas desviaciones de las condiciones del régimen común de servicios redundaban en beneficio de las organizaciones, conforme lo decidieran sus propios órganos legislativos. Añadió que los escalones adicionales mantenidos por la OIT y la OMS eran una combinación de escalones por antigüedad y por mérito y no solamente escalones por antigüedad. Observó que esos escalones adicionales no tenían relación alguna con los escalones adicionales introducidos en la escala de sueldo revisada aprobada por la Asamblea General, con vigencia a partir del 1º de julio de 1990, ya que los criterios para su concesión eran totalmente diferentes. El Presidente del CCCA subrayó que para examinar asuntos tan importantes como el que la Comisión tenía ante sí, la Comisión y su secretaría deberían consultar a los asesores jurídicos de las organizaciones interesadas y no sólo al de las Naciones Unidas.

149. El representante de la OMS declaró que su Organización no concedía escalones por antigüedad similares a los incluidos en la escala de sueldos en vigor a partir del 1º de julio de 1990. La OMS, de conformidad con una de las reglas de su Reglamento del Personal, aprobada por el Consejo Ejecutivo de la OMS ya en su

primer período de sesiones, en 1984, aplicaba un plan basado en el mérito y no en la antigüedad. Agregó que en 1969 el Consejo Ejecutivo aprobó una regla del Reglamento del Personal en virtud de la cual el funcionario que hubiera prestado 20, 25 y 30 años de servicios satisfactorios en la Organización reunía las condiciones necesarias para recibir aumentos por méritos. Declaró asimismo que el plan de reconocimiento de méritos de la OMS funcionaba desde hacía 42 años y que había respondido a las necesidades de la Organización satisfactoriamente a todos los efectos. Consideraba que no correspondía a la Comisión recomendar a los órganos legislativos de la OIT y de la OMS lo que equivalía a una firme sugerencia de que suprimiesen esta práctica de conceder escalones adicionales. Lo que correspondería es que la Comisión remitiera este asunto al órgano legislativo de la OMS para que lo examinase de conformidad con el artículo 36 de su Constitución, según el cual las condiciones de empleo para el personal de la Organización habrían de ajustarse en lo posible a las de otras organizaciones de las Naciones Unidas. Convendría que la Comisión remitiera la cuestión al órgano legislativo de la OMS para que lo examinase con arreglo a la cláusula 3.2 del Estatuto del Personal, según la cual el Director General establecería el régimen de sueldos y prestaciones tomando como base la escala aplicada en las Naciones Unidas. Agregó que la cláusula 3.2 del Estatuto del Personal disponía además que, si por necesidades particulares de la OMS hubiera que apartarse de la escala de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, sería necesario obtener previamente la aprobación o la autorización del Consejo Ejecutivo. El representante de la OMS señaló que el plan de incrementos por méritos de la OMS se aplicaba al personal del cuadro de servicios generales así como al del cuadro orgánico y categorías superiores. Por esta razón sería más oportuno examinar esta cuestión conjuntamente con el examen amplio de las condiciones de servicios del personal del cuadro de servicios generales.

150. El representante de la OIT declaró que los escalones adicionales adoptados a raíz del examen amplio no tenían por objeto servir de motivación para un mejor desempeño ni reconocer etapas importantes en la carrera del funcionario, como en el régimen de la OIT. Además, en el contexto del examen amplio, la Comisión no había formulado ninguna recomendación concreta de que se eliminaran los escalones que superasen el máximo de la categoría. Por el contrario, la propia Comisión había reconocido anteriormente la utilidad de tales escalones al recomendar, en 1984, que se concediera un escalón por antigüedad tanto a los funcionarios del cuadro de servicios generales como a los del cuadro orgánico y categorías superiores. El régimen de la OIT se aplicaba a ambos cuadros. No sería equitativo eliminarlo para el cuadro de servicios generales, ya que no se había dado ninguna razón, durante el examen amplio o en otro momento, para la supresión de la prestación para ese cuadro, y no sería eficiente, equitativo ni acorde con los intereses de la gestión de personal abolirlo sólo con respecto a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. El Director General ya había informado al Consejo de Administración de la OIT en dos ocasiones sobre la recomendación de la Comisión de que se aboliera el régimen y de su intención de mantenerlo. El Consejo de Administración no sugirió en ninguna de esas dos ocasiones al Director General que hiciera otra cosa. Sin embargo, el representante de la OIT estaba en condiciones de informar de que su Organización estaba reexaminando el régimen en cuestión, porque tanto la administración como el personal estimaban que no había alcanzado plenamente todos sus objetivos.

Opiniones de los representantes del personal

151. La representante de la FICSA declaró que el documento que se discutía planteaba problemas fundamentales con respecto al concepto del régimen común,

la posición autónoma de las agencias especializadas y la autoridad de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La FICSA apoyaba el régimen común mientras no fuera el más bajo denominador y mientras diera cabida a soluciones adaptadas a la estructura y a las necesidades específicas de las organizaciones. La FICSA apoyaba asimismo las mejoras para el personal de una organización determinada siempre que tales mejoras no fueran en perjuicio de otros funcionarios. En estos últimos años el personal había visto un aumento de la tendencia de la Asamblea General hacia la centralización de la toma de decisiones en Nueva York. Tal orientación no contribuía a aumentar la confianza del personal en el régimen común ni en la Comisión.

152. La representante de la FICSA lamentaba los ataques dirigidos contra dos de los organismos especializados, que habían introducido los escalones por antigüedad hacia muchos años a fin de responder a sus exigencias particulares. Los órganos rectores de los organismos interesados habían aprobado y confirmado la necesidad de esos escalones adicionales. La representante agregó que todas las asociaciones y los sindicatos miembros de la FICSA consultados sobre la cuestión se habían pronunciado a favor de la posición de que las organizaciones deberían estar libres de mantener o introducir escalones pensionables adicionales en las escalas de sueldos de conformidad con sus exigencias y sus políticas de planificación de recursos humanos.

Deliberaciones de la Comisión

153. La Comisión observó que, con excepción de la OIT y de la OMS, ninguna organización otorgaba escalones adicionales a los de la escala de sueldos en vigor, aprobada por la Asamblea General para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Con respecto al cuadro de servicios generales y otras categorías de personal de contratación local, todas las organizaciones, con excepción de la OIT y la OMS, habían introducido también, de conformidad con las recomendaciones de la Comisión, un escalón adicional por servicios prolongados prestados en lugares de destino donde la escala de sueldos no incluyese ya escalones por antigüedad.

154. La Comisión observó, además, que la OIT tenía, en relación con las categorías P-1 a D-2, dos escalones adicionales a los de la escala de sueldos aprobada por la Asamblea General. En cuanto a la OMS, se observó que, mientras en general se podían conceder para las categorías P-1 a D-2 hasta seis escalones adicionales a los de la escala aprobada por la Asamblea General, en algunos casos podían concederse hasta siete escalones adicionales.

155. Según se informó a la Comisión, los Organos Rectores de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), de conformidad con la recomendación formulada por la Comisión en 1984, habían aprobado en sus reuniones de septiembre y octubre de 1985, con carácter provisional y con efecto a partir del 1° de enero de 1985, una cláusula del Estatuto del Personal en la que se preveía un escalón por servicios prolongados para funcionarios de las categorías P-1 a P-5. Sin embargo, en la actualidad, no había funcionarios en la OMPI que se encontrasen en esa situación. Por consiguiente, no se planteaba en la actualidad la cuestión de la forma en que se aplicaría esta decisión de los Organos Rectores de la OMPI.

156. La Comisión recordó que en su décimo informe anual, al recomendar la introducción de un escalón por servicios prolongados para las categorías P-1 a P-5, había señalado a la Asamblea General que "... algunos funcionarios, a pesar de su excelente desempeño, no podían ser considerados para un ascenso a la categoría

siguiente debido, entre otras cosas, a las limitaciones de la clasificación de puestos. La Comisión opinó que, en tales casos, podía concederse un escalón adicional, por encima de la escala de sueldos, a los funcionarios sumamente meritorios, siempre que se cumplieran las condiciones que se exponen en el párrafo 193 infra" 12/. La Comisión estimó además que la información proporcionada por la OIT y la OMS respecto de sus prácticas actuales de conceder a funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores escalones adicionales a los de las escalas de sueldos aprobadas por la Asamblea General debía considerarse en el contexto de algunos de los acontecimientos recientes relativos a la estructura de la escala de sueldos.

157. La Comisión recordó que el Grupo de Trabajo que había establecido para llevar a cabo el examen amplio había señalado a su atención la estructura de la escala de sueldos por tener relación directa con los efectos del conjunto de remuneraciones sobre la motivación, en virtud de la definición que ofrecía del adelanto profesional del personal. El Grupo de Trabajo había señalado también que la escala de sueldos en vigor en ese momento no era coherente y que debía considerarse como un factor inhibitorio de la motivación del personal y, por consiguiente, de la productividad. El Grupo de Trabajo para el examen amplio había examinado también los problemas concretos de los funcionarios que se encontraban en el escalón superior de su categoría, y señaló a la atención de la Comisión que uno de los factores inhibidores de la motivación a que se hacía referencia con mayor frecuencia en el servicio de las Naciones Unidas es el problema de los funcionarios que habían llegado al extremo superior de una categoría. El Grupo de Trabajo propuso, a fin de mitigar ese problema, una escala de sueldos que incluyera dos nuevos escalones en las categorías P-3, D-1 y D-2, y tres nuevos escalones en las categorías P-4 y P-5. Se propuso asimismo que estos nuevos escalones se otorgaran a intervalos de dos años, reduciendo así la velocidad a la que podía alcanzarse el extremo superior de la categoría. La Comisión estuvo de acuerdo con las conclusiones del Grupo de Trabajo y recomendó la introducción de mejoras estructurales concretas en la escala de sueldos. Dichas mejoras fueron aprobadas por la Asamblea General como parte de la escala revisada de sueldos que entró en vigor el 1° de julio de 1990.

158. La Comisión estimó que tanto los servicios prolongados como el mérito estaban implícitos en sus recomendaciones relativas a la introducción de un nuevo escalón para las categorías P-1 a P-5. La Comisión opinó, asimismo, que las consideraciones mencionadas en el párrafo precedente, que dieron por resultado la introducción de escalones adicionales en la escala de sueldos, trataban en forma apropiada la cuestión del servicio prolongado y los problemas de los funcionarios que se encontraban en el extremo superior de su categoría. Habida cuenta de lo que antecede, la Comisión estimó que la recomendación que había formulado en 1984 y reiterado en 1985 sobre la adición de un escalón adicional a las categorías P-1 a P-5 estaba incorporada a su recomendación más reciente sobre la escala de sueldos. En consecuencia, consideraba que la recomendación anterior ya no era aplicable y que las organizaciones que ya la habían puesto en práctica deberían adoptar medidas para modificar sus reglamentos del personal con el fin de eliminar la disposición correspondiente. Con respecto a los méritos, la Comisión recordó que, en su 15° informe anual, había formulado recomendaciones explícitas para recompensarlos 13/. A este respecto, la Comisión reiteró una vez más su opinión de que, si bien los méritos deberían ser retribuidos de forma apropiada, dichas retribuciones deberían pagarse con gratificaciones en efectivo no pensionables, aparte de la escala de sueldos.

159. A juicio de la Comisión, las disposiciones relativas a la concesión de escalones adicionales introducidas por la OIT y la OMS habían creado desigualdades en el sistema, tanto en relación con los sueldos pagados durante el servicio como con las jubilaciones. A este respecto, se observó que en una ciudad determinada los sueldos y por consiguiente la cuantía de la remuneración pensionable, eran diferentes para funcionarios de la misma categoría. Se observó, asimismo, que algunos funcionarios de la OMS recibían sueldos y pensiones que podían ser superiores hasta en un 16% a los sueldos de los funcionarios de otras organizaciones que tuvieran la misma categoría y la misma antigüedad. La Comisión opinó que debía evitarse una situación tan anómala.

160. La Comisión estimó que los jefes ejecutivos de la OIT y la OMS deberían señalar dicha cuestión a la atención de sus órganos legislativos con la recomendación de que se sustituyera el sistema en vigor, que suponía la utilización de escalones adicionales a los de la escala de sueldos aprobada por la Asamblea General, por un sistema en el cual se pagara una sola vez una bonificación no pensionable como retribución por servicios meritorios.

161. Un miembro de la Comisión expresó la opinión de que la OMS tenía un problema concreto relativo a la contratación de médicos idóneos y que, en consecuencia, el plan de escalones adicionales en vigor estaba justificado.

Decisiones de la Comisión

162. La Comisión decidió recomendar que:

a) Los jefes ejecutivos de la OIT y de la OMS señalaran a la atención de sus órganos legislativos respectivos la cuestión de los escalones adicionales a los de la escala de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores aprobada por la Asamblea General, así como a los de las escalas de sueldos del régimen común para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, y recomendaran la sustitución del sistema en vigor de retribución mediante la ampliación de las escalas de sueldos por un sistema en que se abonara una sola gratificación en efectivo no pensionable por servicios meritorios;

b) La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), en vista de los escalones adicionales introducidos en la escala de sueldos y la remuneración pensionable que entró en vigor a partir del 1° de julio de 1990, adoptara las medidas apropiadas para modificar su Estatuto del Personal a fin de eliminar la disposición relativa a la introducción de un escalón adicional para las categorías P-1 a P-5, como se había recomendado en 1984.

163. La Comisión decidió además pedir a la OIT y a la OMS que presentasen un informe detallado sobre esta cuestión a la Comisión en su 36° período de sesiones, que se celebraría en 1992.

7. Condiciones de servicio del personal contratado por períodos breves

164. La Comisión, en su 15° informe anual a la Asamblea General, había observado que no había sido posible, en el tiempo disponible para el examen amplio, estudiar en profundidad las condiciones de servicio del personal contratado por períodos breves 14/. En su período de sesiones de julio de 1990 se proporcionó a

la Comisión un esbozo de las medidas que deberían adoptarse para considerar este tema en profundidad. También se proporcionó a la Comisión un resumen de los datos reunidos por el CCCA sobre varios grupos de funcionarios que podrían considerarse incluidos en esta categoría.

Opiniones de las organizaciones

165. El Presidente del CCCA sugirió que tal vez la Comisión pudiera desear examinar la información detallada reunida por el CCCA con el fin de presentar una descripción más completa de la situación. Señaló que el CCCA tenía la intención de establecer un grupo de tareas, que se invitaría a incorporarse a la secretaría de la CAPI, hacia fines de 1990, para examinar el tema en detalle.

Opiniones de los representantes del personal

166. El representante de la FICSA declaró que la Federación atribuía suma importancia a este tema, en vista de la proliferación de tipos de asignación y categorías de personal. Tales prácticas conducían cada vez más a eludir normas o reglamentos, y con frecuencia redundaban en verdaderos abusos. La FICSA apoyaba la propuesta de que la cuestión se remitiera a un grupo de trabajo tripartito, en el cual participaría plenamente, para estudiarlo en detalle.

167. El representante del CCSAIP se sumó a la posición del representante de la FICSA. Indicó que, en cierto grado, la proliferación mencionada se debía a que las organizaciones integrantes del sistema experimentaban dificultades para satisfacer ciertas necesidades en materia de personal a los niveles de remuneración actuales.

Deliberaciones de la Comisión

168. La Comisión opinó que el tema era difícil de tratar dada la diversidad de las prácticas seguidas por las organizaciones en esta materia. La Comisión observó que, de hecho, no existía una definición común para el personal contratado por períodos breves, lo cual dificultaba la consideración del tema por el momento.

169. La Comisión indicó que no contaba con información suficiente para proceder a examinar el tema. Por consiguiente, acogió con beneplácito la intención del CCCA de establecer un grupo de tareas para investigar el asunto. La Comisión estaba muy interesada en recibir en su 34° período de sesiones, en agosto de 1991, un informe sobre el examen de la cuestión por el grupo de tareas.

8. Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada

170. En su 15° informe anual, la Comisión, como parte de su examen de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, había recomendado a la Asamblea General que la Comisión realizara verificaciones periódicas cada cinco años para determinar cuál era la administración pública nacional mejor remunerada ^{15/}. En el párrafo 2 de la parte B de la sección I de su resolución 44/198, la Asamblea General había hecho suya la recomendación de la Comisión y le había pedido que le presentara, en su cuadragésimo sexto período de sesiones, una metodología para la realización de dichas verificaciones. En respuesta a la solicitud de la Asamblea y dada la intención de la Comisión de volver a examinar el asunto después del examen amplio, la Comisión se ocupó, en

su 31° período de sesiones, de las cuestiones que habría que resolver para que se pudiera proceder a elaborar una metodología. Esas cuestiones se referían a las equivalencias de categorías, la forma de computar las diferencias monetarias y del costo de la vida y la cuantificación y valoración de los elementos no monetarios de la remuneración.

Decisiones de la Comisión

171. La Comisión decidió pedir a su secretaría que le proporcionara, en marzo de 1991, una metodología para la determinación de la administración pública nacional mejor remunerada. La Comisión encomendó a su secretaría que elaborase una metodología flexible, en la que se tuviese en cuenta la necesidad de realizar un estudio inicial para determinar las administraciones públicas que posiblemente pudieran utilizarse en la comparación, tras lo cual se efectuaría una comparación más detallada, si resultara evidente que otra administración pública podría sustituir a la utilizada actualmente en la comparación. A ese respecto, la Comisión reconoció la necesidad de aplicar la metodología propuesta, a título de ensayo, a varias administraciones públicas que presentaran posibilidades de servir para la comparación.

172. Sobre la base de la metodología que habría de presentarse a la Comisión en marzo de 1991, podría iniciarse la segunda etapa de la labor, que abarcaría las cuestiones relativas a la forma de aplicar la metodología propuesta.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

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

173. De conformidad con el mandato que le confiriera la Asamblea General, la Comisión siguió vigilando el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas y la de funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en puestos comparables. Se informó a la Comisión que, sobre la base de la evolución de los sueldos en los dos sistemas hasta el 31 de diciembre de 1990 inclusive y de la metodología revisada para el cálculo del margen aprobada por la Asamblea General en su resolución 44/198, se calculaba que el margen correspondiente al año civil 1990 sería de 117,4 (véase el anexo XII). También se proporcionaron a la Comisión, con carácter altamente preliminar, cálculos del margen entre las remuneraciones netas correspondiente al año del margen 1991.

Opiniones de las organizaciones

174. El Presidente del CCCA tomó nota de que se calculaba que el nivel del margen sería de 117,4 para el año civil 1990. También tomó nota de la información relativa al posible nivel del margen en 1991. Expresó consternación ante las repercusiones de cálculos aritméticos en el funcionamiento del sistema de sueldos, así como ante las consecuencias lamentables de la microgestión, por la Asamblea General, de los valores del margen en relación con la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino. Le preocupaba particularmente la posibilidad de que

no se concedieran los aumentos del ajuste por lugar de destino previstos para octubre y noviembre en Nueva York, ya que, de concretarse esa posibilidad, los incrementos generales que habían entrado en vigor el 1° de julio de 1990 quedarían anulados. Teniendo en cuenta la información disponible, así como el carácter sumamente preliminar de los cálculos del margen para 1991, el CCCA había llegado a la conclusión de que por el momento no había razones válidas que justificaran una demora del aumento de los ajustes por lugar de destino previstos para el último trimestre de 1990, no sólo porque existía la posibilidad de que semejante medida diera lugar a que se entablara una demanda, sino también porque reinaba total incertidumbre en cuanto a la evolución del margen en 1991.

175. El Presidente del CCCA solicitó a la Comisión que, a más tardar en el período de sesiones de marzo de 1991, se ocupara de la metodología relacionada con cualquier congelación de los ajustes por lugar de destino que pudiera producirse si el margen se aproximaba al límite superior del intervalo de valores. Esa cuestión adquiriría aún más importancia en lugares de destino, excepción hecha de Nueva York, donde con frecuencia las repercusiones de una congelación resultaban más severas que en la base del sistema. Además, en los lugares de destino en que el aumento de sueldos era inferior al de la base, a los directores de personal les resultaba virtualmente imposible explicar a sus empleados por qué se volvían a congelar sus sueldos como resultado de lo que pudiera haber sucedido en otro lugar. Para dar una idea del problema, proporciona la siguiente información a la Comisión:

Movimiento de la remuneración neta en los siete lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C.

Movimiento en valores absolutos

(En porcentaje)

Movimiento hasta julio de 1990	Nueva York	Washington	Ginebra	Londres	Montreal	París	Roma	Viena
Desde enero de 1985	+23,0	+17,6	+0,5	+11,9	+24,0	+0,5	+26,5	-6,8
Desde julio de 1988	+19,2	+13,8	+5,2	+16,1	+17,2	+7,6	+14,5	+5,0

Movimiento en valores reales (ajustados para tener en cuenta la inflación)

(En porcentaje)

Movimiento hasta julio de 1990	Nueva York	Washington	Ginebra	Londres	Montreal	París	Roma	Viena
Desde enero de 1985	-5,1	-9,1	-13,2	-19,6	-1,8	-16,4	-5,0	-17,0
Desde julio de 1988	+6,5	+2,0	-2,7	-2,4	+8,9	+0,03	+3,3	+0,1

En los cuadros precedentes se detalla la evolución de la paga líquida en valores nominales y en valores reales (ajustados para tener en cuenta la inflación) en todos los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. desde enero de 1985 y julio de 1988 hasta julio de 1990. El Presidente del CCCA dijo que, sobre la base de dicha información, era de prever que la Comisión pediría a la Asamblea General que reconsiderase su decisión de fijar el nivel del margen en el promedio correspondiente a un período de cinco años; a juicio del CCCA ello era totalmente impracticable.

Opiniones de los representantes del personal

176. El Presidente de la FICSA afirmó que el tema en examen iba mucho más allá del simple cálculo matemático para pronosticar el margen. La remuneración de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos, que se había mantenido a la zaga de los sueldos del sector privado y que ahora estaba por debajo de éstos, en un 30%, ya no constituía una base de comparación apropiada. Por consiguiente, era sumamente urgente volver a examinar dicha base, con miras a incluir al sector privado. En efecto, otros empleadores que competían con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para contratar personal altamente capacitado - como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial - ya habían seleccionado a empleadores del sector privado como elementos de referencia. Puesto que la remuneración de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos se mantenía rezagada incluso con respecto al aumento del costo de la vida en ese país, un margen de 110 a 120, con un valor medio de 115, resultaba completamente inapropiado. Por lo tanto, debería dejarse sin efecto o redefinirse el intervalo del margen.

177. La FICSA instó a la Comisión a que adoptase una posición enérgica y resuelta y recomendase a la Asamblea General una base más sólida que la actual para el régimen de sueldos. Puesto que la búsqueda de otra administración pública para su utilización con fines de comparación requeriría laboriosos estudios, sería necesario tomar medidas inmediatas con el fin de evitar una congelación prolongada de los sueldos en todos los lugares de destino. El personal nunca aceptaría que se volvieran a congelar los sueldos en ningún lugar. Inevitablemente surgirían problemas graves en las relaciones entre el personal y la administración si no se tomaban ya medidas correctivas para evitar la congelación. Por último, la FICSA consideró que el aumento del ajuste por lugar de destino que correspondía aplicar en Nueva York hacia fines de 1990 se basaba en la metodología en vigor, que debería seguir aplicándose hasta que se modificase.

178. El representante del CCSAIP declaró que el personal veía con recelo todo debate sobre el margen. El margen representaba una camisa de fuerza para el régimen de remuneración de las Naciones Unidas, que nunca dejaba de ocasionar dificultades. Una vez más, a causa de la acelerada evolución del índice de los ajustes por lugar de destino en Nueva York, se cernía en el horizonte la amenaza de una nueva congelación, tanto más cuanto que se suponía que la Comisión debía mantener el nivel del margen, en los próximos cinco años, en un promedio de aproximadamente 115, lo cual constituía una tarea imposible. No obstante, ello no justificaba demorar la concesión de las clases de ajuste por lugar de destino que correspondía conceder en Nueva York a fin de año. Semejante medida equivaldría a una congelación, que anularía el efecto del aumento del 5% que acababa de darse. Además, para algunos lugares de destino, como Ginebra, donde el aumento había sido inferior al 5% y donde no se había revocado la congelación, las consecuencias serían devastadoras. A largo plazo, era indispensable desvincular el sistema de

las Naciones Unidas de las variaciones imprevisibles a que estaba sometida la remuneración de los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos, haciendo a la vez todo lo posible por evitar una congelación. No obstante, si se produjese una congelación, ningún lugar de destino podría quedar exento, pues, de lo contrario, el régimen común lo sería tan sólo de nombre.

Deliberaciones de la Comisión

179. La Comisión examinó en primer lugar la variación de la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en Nueva York. En ese sentido se señaló que, sobre la base de la escala de sueldos en vigor hasta finales de junio de 1990 inclusive, la clase 11 de ajuste por lugar de destino (multiplicador 71) se había aplicado a partir del 1° de febrero de 1990, de conformidad con la norma de los cuatro meses del sistema de ajustes por lugar de destino. La aplicación de la nueva escala de sueldos aprobada por la Asamblea General, que había entrado en vigor a partir del 1° de julio de 1990, había dado como resultado, por término medio, un aumento del 5% en la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York.

180. La Comisión recordó que la Asamblea General, en su resolución 44/198, había aprobado, entre otras cosas, la escala revisada de sueldos netos y brutos para funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y había especificado en el anexo III a dicha resolución los procedimientos para su aplicación. Según esos procedimientos, después del 1° de julio de 1990, en cada lugar de destino oficial, el primer cambio en la clasificación del ajuste por lugar de destino resultante de una variación del costo de la vida se haría cuando el índice de los ajustes por lugar de destino aplicable antes de la introducción de la escala, llegase al nivel que habría activado el próximo ajuste de una clase completa, de conformidad con el sistema de ajustes por lugar de destino. Posteriormente, los cambios se introducirían sobre la base de las variaciones del índice revisado de los ajustes por lugar de destino.

181. De conformidad con la citada decisión de la Asamblea General y sobre la base de la variación del índice de los ajustes por lugar de destino en Nueva York, se preveía que se produciría un aumento adicional de dicho ajuste en octubre o noviembre del año en curso. Cabía atribuir el rápido aumento de los índices de los ajustes por lugar de destino utilizados en febrero y en octubre/noviembre de 1990 a una tasa de inflación anual del 6,6% en Nueva York, así como a la depreciación continuada del dólar de los Estados Unidos. Este último elemento había dado como resultado un aumento anual de aproximadamente el 17% en el índice de los gastos fuera del lugar de destino. El efecto combinado de esos dos factores había dado lugar a un aumento de aproximadamente el 5,4% en el índice de los ajustes por lugar de destino de Nueva York, a lo largo de un período de ocho a nueve meses. El aumento previsto para octubre/noviembre de 1990 se basaría en la serie de índices de los ajustes por lugar de destino aplicable hasta fines de junio de 1990 inclusive. Posteriormente se utilizaría el índice de los ajustes basado en la escala revisada de sueldos que había entrado en vigor a partir del 1° de julio de 1990. Con arreglo al nuevo índice, en el mes siguiente al primer aumento del ajuste por lugar de destino mencionado, había que hacer una pequeña corrección del ajuste; dicha corrección sería de 0,8 puntos de multiplicador. En consecuencia, para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1990, se aplicarían en Nueva York los siguientes multiplicadores de ajuste por lugar de destino:

Fecha (1990)Multiplicador

1° de enero	63
1° de febrero a 30 de junio	71
1° de julio a 30 de septiembre	47,4 <u>16/</u>
1° de octubre (proyectado)	54,2
1° de noviembre a 31 de diciembre (proyectado)	55

Cabe señalar que las clases de ajuste por lugar de destino correspondientes al período comprendido entre el 1° de enero y el 30 de junio de 1990 se refieren a la escala de sueldos en vigor hasta fines de junio de 1990 inclusive; las clases correspondientes al período comprendido entre el 1° de julio y finales del año se refieren a la escala revisada de sueldos aprobada por la Asamblea General.

182. Como resultado de la evolución de los acontecimientos indicada, la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York habría aumentado en un 14,5% durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1990. Mientras tanto, los sueldos de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos habrían aumentado en un 3,6% durante el mismo período. Durante 1989, la remuneración del personal de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. habían aumentado en 9,0% y 4,1%, respectivamente. La Comisión opinó que si bien los aumentos de la remuneración del personal de las Naciones Unidas en 1989 y 1990, en comparación con los de sus contrapartes de la administración pública federal de los Estados Unidos, eran justificables en función de la gestión del margen, no obstante podrían ocasionar dificultades en el contexto del margen en un futuro próximo.

183. La Comisión tomó nota de que, sobre la base de los niveles de los sueldos aplicables en las dos administraciones públicas y de la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C., se había calculado que el margen sería de aproximadamente 117,4 para el año del margen 1990. También tomó nota de que se preveía un aumento general de sueldos del 4,1% para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos. Además, se preveía que los funcionarios del Cuadro Ejecutivo Superior de la administración pública utilizada en la comparación recibirían un aumento medio de sueldos del 22%. Suponiendo que la clase de ajuste que correspondiese a Nueva York hacia fines del año en curso se mantuviera durante la totalidad del período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1991 y que la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se mantuviera al nivel actual, el margen correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1991 podría llegar aproximadamente a 120. La Comisión señaló a la Asamblea General que esa estimación del nivel del margen para el año 1991 era de carácter sumamente preliminar y podía verse afectada por uno o más de los siguientes factores:

a) Los aumentos efectivos de sueldos que se concedieran en 1991 a los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación;

b) Los efectos de los cambios introducidos el año anterior en la metodología para los estudios del costo de la vida y las propuestas para las comparaciones entre ciudades de los gastos de vivienda (véase el párrafo 95, inciso b) apartado ii)) sobre el índice de los ajustes por lugar de destino correspondiente a Washington, D.C., en comparación con el de Nueva York, así como las consiguientes

repercusiones sobre la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington;

c) La evolución del índice de precios al consumidor correspondiente a Washington, D.C., en relación con la del de Nueva York, y las consiguientes repercusiones sobre la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington;

d) La repercusión de las variaciones de los tipos de cambio en el índice de gastos efectuados fuera del lugar de destino y, por lo tanto, en los índices de los ajustes por lugar de destino de Nueva York y Washington, D.C., con la consiguiente modificación de la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington.

184. La Comisión recordó que, con respecto al margen entre las remuneraciones netas, había recomendado a la Asamblea General que se permitiese "que el margen fluctúe libremente dentro del intervalo. Mientras la razón matemática entre la remuneración neta del sistema de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada en la comparación se mantenga dentro de los intervalos, no haría falta tomar medida alguna. Si llegara a ser evidente que el margen se situaría por debajo del límite inferior, la Comisión recomendaría a la Asamblea General un aumento general de sueldos. En cambio, si llegara a ser evidente que el margen superaría el límite máximo del intervalo, se aplicaría una congelación de los emolumentos hasta que el margen volviera a situarse dentro del intervalo aprobado" 17/. La Comisión también había recomendado "que se suspendiera el procedimiento de margen acumulativo aprobado por la Asamblea General en su cuadragésimo tercer período de sesiones" 18/. Sin embargo, la Asamblea General, en el párrafo 5 de la sección I C de su resolución 44/198, solicitó a la Comisión que vigilara el margen de la remuneración neta anual durante el período de cinco años iniciado en el año civil de 1990 con miras a conseguir, en la medida de lo posible, que al final de ese período el promedio de los márgenes anuales sucesivos estuviera cerca del valor medio deseable de 115.

185. La Comisión opinó que, en las circunstancias actuales, la solicitud de la Asamblea de mantener el promedio del margen entre las remuneraciones netas aproximadamente en el valor medio del intervalo durante un período de cinco años era impracticable. Teniendo en cuenta los márgenes proyectados para 1990 y 1991, era evidente que para mantener el promedio indicado por la Asamblea durante cinco años, el nivel del margen durante los tres años restantes (1992 a 1994) debería ser de aproximadamente 112,5. Ello podría lograrse únicamente congelando la remuneración en Nueva York durante los tres años venideros.

186. La Comisión consideró que el hecho de que los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación se mantuvieran rezagados con respecto a la evolución del índice de precios al consumidor daba lugar a diferencias a largo plazo en la comparación, pues los sueldos del régimen común de las Naciones Unidas guardaban relación directa con dicha evolución. En ese sentido, la Comisión examinó la evolución de los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos y de la inflación (véase el anexo XIII). Hasta 1977, año en que la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal norteamericana había comenzado a dejar de ser plenamente comparable 19/ con la del sector de referencia, la evolución de los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos había seguido el ritmo de la inflación, aunque a un nivel ligeramente inferior. Desde 1977, la evolución

de los sueldos de los funcionarios de los Estados Unidos se había apartado considerablemente de la del índice de precios al consumidor (véase el anexo XIII). En vista de ello, la Comisión consideró que no era realista pretender que se mantuviera el promedio del margen alrededor del valor medio del intervalo, tanto más cuanto que los sueldos de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación estaban aproximadamente en un 30% por debajo de los del sector de referencia y se estaba proponiendo legislación destinada a reestructurar su sistema de remuneración en reconocimiento de sus considerables deficiencias.

187. Una congelación de la remuneración en Nueva York durante períodos prolongados acarrearía consecuencias indeseables, no sólo para Nueva York sino también para otros lugares de destino, algunos de los cuales aún no habían recibido un aumento normal del ajuste por lugar de destino a consecuencia de la congelación impuesta en 1984. Como una nueva congelación se administraría reduciendo el índice de ajuste de Nueva York y como se mantendrían las relaciones con otros lugares, el efecto sería una congelación en todos los lugares de destino. La disposición de la Asamblea General de que el promedio del margen se mantuviera alrededor del valor medio del intervalo tendría precisamente esa clase de consecuencias. En cambio, si se permitiera al margen fluctuar libremente dentro de los límites fijados, tal vez fuera necesario congelar la remuneración en Nueva York y, por consiguiente, en otros lugares de destino para asegurarse de que no excediera del límite superior, pero se trataría de una congelación de corta duración y, por lo tanto, provocaría menos complicaciones.

Decisiones de la Comisión

188. La Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que el margen entre las remuneraciones netas sería de 117,4 para el año civil 1990 (véase el anexo XII);

b) Informar a la Asamblea General de que los pronósticos indicaban que el margen entre las remuneraciones netas sería de aproximadamente 120 durante el año civil 1991;

c) Vigilar el nivel del margen entre las remuneraciones netas y considerar el cálculo correspondiente a 1991 una vez que tuviera disponible toda la información pertinente en su 34° período de sesiones;

d) Solicitar a la Asamblea General que reconsiderara la petición que había hecho a la Comisión de que administrase el margen a lo largo de un período de cinco años de modo que el promedio del margen se mantuviera alrededor del valor medio del intervalo.

189. La Comisión también decidió vigilar atentamente el margen entre las remuneraciones netas e informar al respecto a la Asamblea General, con el fin de mantenerla al corriente de todo cambio relación con el margen.

2. Asuntos relativos a los ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 15° período de sesiones

190. En su 32° período de sesiones, la Comisión, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) sobre su 15° período

de sesiones. El informe se refería a diversos asuntos técnicos relativos a los ajustes por lugar de destino de interés especial para el examen amplio que se estaba realizando de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Entre los temas examinados figuraba la metodología para la realización de los estudios que había de utilizarse en aplicación de las decisiones de la Asamblea General sobre el programa de estudios, tal como se indicaba en la sección I D de la resolución 44/198. El CAAALD examinaba asimismo las propuestas de un grupo de trabajo que la Comisión había establecido para que estudiase el tratamiento del componente de vivienda en el sistema de ajustes por lugar de destino. Los aspectos fundamentales del examen de las propuestas del Grupo de Trabajo y las recomendaciones al respecto del CAAALD figuran en la parte del informe de la Comisión sobre la vivienda y el régimen de la remuneración.

Opiniones de las organizaciones

191. El Presidente del CCCA observó que, en lo que se refería a los estudios entre ciudades, que la Asamblea General había pedido a la Comisión que terminara a fines de 1990, el CCCA, de acuerdo con la FICSA y el CCSAIP, había nombrado a expertos independientes para que analizaran los datos sobre precios reunidos. Dichos expertos habían preparado un informe preliminar que las organizaciones estaban estudiando.

Opiniones de los representantes del personal

192. El Presidente de la FICSA subrayó que la participación de observadores independientes en los estudios del costo de vida había hecho aumentar sin duda alguna la confianza del personal en tales estudios. El Presidente de la FICSA agradeció a la secretaria de la CAPI la excelente cooperación que había prestado a los observadores independientes. El CCSAIP apoyó esta declaración de la FICSA. Sin embargo, a la FICSA le preocupaban las fechas elegidas para la realización de los estudios, así como el hecho de que no se hubiera previsto tiempo suficiente para la reunión y el análisis de los datos. En consecuencia, los resultados podrían ser sesgados y la participación del personal, reducida.

Deliberaciones de la Comisión

193. La Comisión señaló que la elaboración de los estudios de 1990 sobre los lugares de destino con sedes se terminaría hacia el final del tercer trimestre del año y que, en consecuencia, sería necesario prever un período extraordinario de sesiones del CAAALD, que se celebraría en Nueva York del 22 al 26 de octubre de 1990, para que examinase los resultados obtenidos e informase a la Comisión.

Decisión de la Comisión

194. A fin de atender a la solicitud de la Asamblea General de que la serie de estudios entre ciudades quedase terminada a fines de 1991 a más tardar, la Comisión aprobó varias recomendaciones del CAAALD relativas a la metodología para los estudios entre ciudades, en el entendimiento de que los estudios en los siete lugares de destino en que hay sedes y en otros lugares de destino con más de 150 funcionarios deberían quedar concluidos a fines de 1990, o poco después de entonces. Para responder adecuadamente a esa solicitud, la Comisión decidió convocar un período extraordinario de sesiones del CAAALD para que se examinaran los resultados de los estudios realizados en octubre de 1990 en las sedes y en Washington, D.C. La Comisión tomó nota del proceso de consulta y de la

participación del personal en los estudios. Asimismo aprobó las recomendaciones del CAAALD relativas a las fechas de los estudios sobre los gastos de las familias en los siete lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C., las listas de los lugares de venta que habrían de utilizarse para la reunión de precios, el número de precios que se obtendrían por cada artículo, el muestreo de los datos sobre los gastos familiares y la metodología para combinar los porcentajes de distribución de los gastos y los gastos de vivienda en el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino. Esos cambios en el sistema de ajuste por lugar de destino simplificarían aún más los estudios, mejorarían los procedimientos técnicos y facilitarían la puesta en práctica de las medidas aprobadas.

3. Escala de sueldos básicos/mínimos

195. La Comisión, en su 15° informe anual, había recomendado que se estableciera una escala de sueldos netos mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores sobre la base de los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación 20/. La escala de sueldos básicos/mínimos formaba parte de un conjunto integrado de medidas, en el cual había quedado eliminadas las clases negativas de ajustes por lugar de destino. Además, se había propuesto utilizar la escala de sueldos básicos/mínimos para calcular los pagos de acuerdo con el nuevo plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles 21/. La Comisión también había recomendado que se calcularan todos los pagos por separación del servicio, salvo el pago en concepto de compensación por los días acumulados de vacaciones anuales, tomando en cuenta el monto básico/mínimo para el sistema de remuneración 22/. En vista de lo anterior, se consideró que sería necesario ajustar periódicamente la escala de sueldos básicos/mínimos.

Opiniones de las organizaciones

196. El Presidente del CCCA indicó que, en mayo de 1990, el CAC había adoptado una posición oficial con respecto al nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos y subrayó la necesidad de ajustar dicha escala de acuerdo con los niveles de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Reiteró que la escala de sueldos mínimos no sólo permitía mantener la paga líquida a un nivel mínimo, sino que también servía como punto de referencia para las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como para la escala de pagos por separación del servicio. La escala se había introducido con la condición expresa, aceptada por la Asamblea General, de que reflejaría el vínculo con los sueldos equivalentes de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación en Washington, D.C. El CCCA destacó que debía mantenerse ese vínculo por medio de la actualización y el ajuste anuales y sistemáticos de la escala de sueldos básicos/mínimos.

197. El CCCA consideraba que era necesario tomar medidas con respecto a la escala de sueldos básicos/mínimos en la etapa actual. Las organizaciones opinaban que el ajuste debería hacerse aumentando la escala de sueldos básicos/mínimos de modo que estuviese de acuerdo con la de la administración pública utilizada en la comparación, y no manteniendo la escala actual y remunerando al personal con arreglo a un número mínimo de puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Si bien se eliminaría así la necesidad de acudir repetidamente a la Asamblea General para aumentar el sueldo básico/mínimo, ello podría dar lugar a que

se dejase de usar la escala en relación con las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como con los pagos por separación del servicio. El CCCA tomó nota de la propuesta de la secretaría de que se ajustase la escala actual tomando en cuenta los aumentos de sueldo de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos correspondientes a 1990 y 1991, así como las repercusiones de los cambios en las tasas impositivas. Ello habría dado como resultado el ajuste de la escala actual en un 12%. El Presidente del CCCA expresó su inquietud por el hecho de que hubiera que acudir a la Asamblea General para que aprobara una escala que reflejaba el pronóstico de lo que tal vez sería el nivel de ingresos de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación al año siguiente a la adopción de la escala. Como alternativa, el CCCA propuso a la Comisión que todos los años, en el mes de julio, verificase la cuantía de los sueldos después de deducidos los impuestos del personal en puestos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación en Washington, D.C. y recomendara a la Asamblea General una escala básica revisada apropiada, pese al retraso a que ello daría lugar. Las organizaciones opinaban que, si bien el próximo cambio debería entrar en vigor el 1° de enero de 1991, por razones administrativas, debería efectuarse a partir de marzo de 1991.

Opiniones de los representantes del personal

198. El Presidente de la FICSA instó a la Comisión a que ajustase los sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1° de enero de 1991, en vista de que el nivel actual se había establecido sobre la base de la paga y los impuestos de la administración pública de los Estados Unidos en 1989. Por consiguiente, se justificaba incluso un aumento retroactivo, a fin de corregir las deficiencias de los cálculos hechos el año anterior para calcular las cuantías mínimas. La decisión del Presidente de los Estados Unidos de aumentar la remuneración de los funcionarios de la administración pública de ese país se daría a conocer en octubre, con lo cual resultaba totalmente factible ajustar el sueldo mínimo de las Naciones Unidas al 1° de enero de 1991. La adaptación de los sistemas de nómina de pagos y de los programas de computadoras decididamente no constituiría un problema insuperable para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Lo fundamental era tratar al personal con justicia.

199. El representante del CCSAIP recalcó la importancia de la cuestión de la escala de sueldos básicos/mínimos. Recordó que el Grupo de Trabajo encargado del examen amplio, al elaborar el concepto de remuneración mínima y contemplar su aplicación tanto a los pagos por separación del servicio como a la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles, había destacado la necesidad de ajustar periódicamente la cuantía básica mínima, según los ajustes de la remuneración de los funcionarios en Washington, D.C. de la administración pública utilizada en la comparación. La propia Asamblea General había reconocido implícitamente ese principio en su resolución 44/198. No obstante, la escala que acababa de entrar en vigor ya estaba rezagada con respecto a la paga de la administración pública utilizada en la comparación. Por consiguiente, era indispensable que la Comisión adoptara medidas al respecto en el período de sesiones en curso. De lo contrario, se volvería a la época de las medidas especiales, que era precisamente lo que se había tratado de eliminar mediante las decisiones adoptadas en virtud del examen amplio. Además, no podía desvincularse la cuestión de la remuneración mínima propiamente dicha de su aplicación a los pagos por separación del servicio y a la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles. Por ese motivo, sólo resultaba aceptable el enfoque general esbozado en la opción relativa a aumentar la

escala en un 12%. El porcentaje del ajuste y la fecha en que entraría en vigor podían quedar abiertos a consideración ulterior, pero no cabía duda de la necesidad de tomar medidas en el año en curso.

Deliberaciones de la Comisión

200. La Comisión señaló que la escala de sueldos básicos/mínimos que recomendaba a la Asamblea General se basaba en la escala de sueldos de 1989 de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos. Dichos sueldos habían aumentado en un 3,6% el 1° de enero de 1990 y se preveía otro aumento de aproximadamente el 4%, con efecto a partir del 1° de enero de 1991. La Comisión señaló asimismo que también se necesitaría un ajuste en vista de la modificación de los procedimientos para el cálculo de los impuestos. Por los motivos expuestos, observó que no resultaría apropiado mantener la escala de sueldos básicos/mínimos al nivel actual.

201. La Comisión señaló que el cálculo del aumento que era necesario hacer en la escala de sueldos básicos debía reflejar los aumentos de sueldos que ya se habían concedido a los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación y no los aumentos previstos, debido a la incertidumbre relacionada con los ajustes de los sueldos de dicha administración pública en años recientes. Sin embargo, reconoció que si se excluían del cálculo los aumentos de sueldos propuestos indefectiblemente se produciría una demora de un año como mínimo entre el aumento de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación y el aumento equivalente de la escala de sueldos básicos/mínimos del sistema de las Naciones Unidas.

202. La Comisión consideró que los ajustes debían realizarse aplicando, mediante la consolidación de clases de ajuste sin pérdidas ni ganancias, un ajuste porcentual general, igual al porcentaje de ajuste aplicado por la administración pública utilizada en la comparación, junto con cualquier ajuste que fuese necesario hacer para reflejar cambios impositivos. A tal efecto, la Comisión periódicamente se informaría sobre los sueldos después de deducidos los impuestos de los funcionarios en Washington, D.C. de la administración pública utilizada en la comparación, a fin de calcular el nivel de ajuste necesario.

203. Teniendo en cuenta que la administración pública federal de los Estados Unidos había concedido un aumento de sueldos del 3,6% el 1° de enero de 1990, y sobre la base de los cambios pertinentes en los cálculos impositivos, la Comisión consideró que habría que aumentar la escala de sueldos básicos en un 8,5%.

204. La Comisión tomó nota de las opiniones de las organizaciones con respecto a las dificultades administrativas con que tropezarían para aplicar una escala revisada de sueldos básicos a partir del 1° de enero del año en que se introdujera el ajuste. Algunos miembros opinaban que los ajustes deberían hacerse a partir del 1° de enero, pero la Comisión convino en recomendar que el ajuste de 8,5% de la escala de sueldos básicos/mínimos se aplicara a partir del 1° de marzo de 1991.

205. Un miembro de la Comisión señaló que la Asamblea General había aprobado, con efecto a partir del 1° de julio de 1990, un aumento considerable de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. Hasta la fecha no se había evaluado la repercusión de ese aumento sobre el conjunto de la remuneración. Ahora se proponía aumentar dicha prestación en un 8,5%, con lo cual se concedería un nuevo e importante incremento después del considerable aumento otorgado el 1° de julio de 1990.

206. La Comisión indicó que, como resultado del aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos en un 8,5%, los funcionarios en lugares de destino con multiplicadores de ajuste inferiores a 8,5 recibirían un beneficio equivalente a la diferencia entre 8,5 y el multiplicador en vigor. Se estimó que las consecuencias financieras de esa medida ascenderían a unos 220.000 dólares anuales. Puesto que la escala de sueldos básicos/mínimos se utilizaba conjuntamente con la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles, las prestaciones correspondientes también aumentarían como resultado del aumento propuesto de la escala de sueldos. Se estimó que los gastos adicionales relacionados con ese elemento serían de aproximadamente 4,9 millones de dólares por año. Como resultado del ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos, la cuantía de los pagos por separación del servicio, con excepción de los relacionados con la compensación por días acumulados de vacaciones anuales, también aumentarían en un 3,5%, con consecuencias financieras adicionales de 350.000 dólares por año. Se calculaba que el total de las consecuencias financieras de la recomendación de ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos sería, pues, de 5,5 millones de dólares por año. Los gastos adicionales para 1991 serían de aproximadamente 4,6 millones de dólares.

Decisión de la Comisión

207. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la escala actual de sueldos básicos/mínimos se aumentase en un 8,5% mediante la consolidación de clases de ajuste por lugar de destino. Asimismo decidió recomendar que la escala resultante, que figura en el anexo XIV, se aplicase a partir del 1° de marzo de 1991.

208. La Comisión también decidió examinar la escala de sueldos básicos/mínimos a la luz de los cambios en los sueldos y en las tasas impositivas pertinentes de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos, y efectuar las recomendaciones que correspondiesen a la Asamblea General.

4. Pagos complementarios y deducciones

209. La Comisión consideró la solicitud de la Asamblea General contenida en la sección III.C de su resolución 44/198, de seguir reuniendo información sobre la práctica de efectuar pagos complementarios y deducciones. Según la información más reciente, 51 Estados Miembros aún no habían respondido a las cuatro solicitudes de información del Presidente de la CAPI; entre ellos se encontraban cuatro miembros permanentes del Consejo de Seguridad (véase el anexo XV). En una carta de fecha 29 de junio de 1990 dirigida al Presidente de la CAPI, el Secretario General de las Naciones Unidas había manifestado su firme oposición a la práctica de efectuar pagos complementarios y deducciones. También se había recibido información de cinco organizaciones (la UNESCO, la OMS, la UPU, la UIT y la OMPI), en respuesta a la solicitud de información dirigida a los jefes ejecutivos por el Presidente. Tres Estados Miembros que admitían que efectuaban pagos complementarios o de equiparación habían proporcionado información adicional, que la Comisión examinó.

Opiniones de las organizaciones

210. El CCCA reiteró en términos categóricos que la práctica de efectuar pagos complementarios y deducciones era incompatible con el principio de igual remuneración por igual trabajo, y expresó su preocupación por las repercusiones que esa práctica podía tener en la independencia de la administración pública

internacional. Las organizaciones habían señalado activamente esas preocupaciones a la atención de sus órganos rectores y de su personal. Los pagos complementarios eran prueba de que los sueldos del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas no eran competitivos; en particular, debía señalarse que uno de los Estados Miembros en cuestión era el de la administración pública utilizada en la comparación.

211. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas declaró que el Secretario General había señalado que tales prácticas eran incompatibles con la Carta y constituían una violación del Estatuto del Personal. Asimismo, atentaban contra el principio de igual remuneración por igual trabajo y menoscababan un principio básico de la administración pública internacional. Asimismo indicó que el Secretario General tenía la intención de reunirse con los representantes de los Estados Miembros en pequeños grupos, a fin de solicitarles que pusieran fin a tales prácticas. Sin embargo, recordó a la Comisión que debía tener presentes las causas fundamentales del problema, que eran el nivel de la remuneración y la difícil situación en materia de vivienda en muchos lugares de destino. Indicó también que el Secretario General había establecido un grupo de trabajo de alto nivel para que estudiase más a fondo la cuestión de los pagos complementarios. Mientras el Secretario General no tomase una decisión con respecto a lo que había de hacerse con el informe del grupo de trabajo, no sería posible comunicar su contenido a la Comisión.

Opiniones de los representantes del personal

212. El Presidente de la FICSA se adhirió a la declaración del Presidente del CCCA y exhortó al Presidente de la CAPI a que adoptase medidas más resueltas para poner fin a esas prácticas inaceptables.

213. El representante del CCSAIP señaló que, por razones de fraude en relación con los impuestos sobre la renta, el Secretario General había tomado medidas que, en varios casos, habían culminado en la destitución sumaria de varios funcionarios. El CCSAIP opinaba que recibir pagos complementarios constituía una infracción no menos grave del Estatuto del Personal y solicitó que se aplicaran a esos casos las mismas normas de investigación y enjuiciamiento. Recordó que en la declaración formulada el año anterior, el CCSAIP había solicitado a la Comisión que recomendase a la Asamblea que encomendara inmediatamente la investigación de esas prácticas a la División de Auditoría Interna. También debía mencionarse la práctica de efectuar deducciones de la remuneración, con respecto a la cual existían ahora pruebas concretas; dicha práctica también debía ser objeto de preocupación para la Comisión.

Deliberaciones de la Comisión

214. La Comisión reiteró su oposición unánime y total a las prácticas consideradas y deliberó sobre la manera de eliminarlas. La Comisión agradeció al Secretario General los esfuerzos desplegados en ese ámbito y expresó la esperanza de que otros jefes ejecutivos siguiesen el ejemplo dado por él.

215. La Comisión señaló que unas dos terceras partes de los Estados Miembros ya habían cumplido con la petición de información del Presidente, incluidos los tres que habían reconocido que efectuaban pagos de ese tipo. Si bien la Comisión creía que la mayoría de los 51 gobiernos que no habían respondido no necesariamente recurría a esas prácticas, seguramente algunos de ellos sí las empleaban. El hecho de que cuatro miembros permanentes del Consejo de Seguridad no hubiesen

proporcionado la información solicitada causó gran preocupación entre los miembros de la Comisión. La Comisión también señaló que en la carta más reciente del Representante Permanente Adjunto de la República Federal de Alemania ante las Naciones Unidas, éste se refería abiertamente a otros Estados Miembros que también efectuaban pagos de equiparación.

216. Uno de los miembros de la Comisión expresó la opinión de que, de los 51 gobiernos que no habían respondido, un buen número no efectuaba pagos complementarios. En consecuencia, no daban prioridad a responder a cuestiones sobre problemas que evidentemente no les concernían. Por lo tanto, sería importante que el Presidente se pusiese personalmente en contacto con ellos, para explicarles que sus respuestas contribuirían a superar el problema de los pagos complementarios. El Presidente recordó que la Comisión se había opuesto anteriormente a esa idea.

217. En respuesta a las sugerencias de los representantes del personal de que la Comisión declarara ilegales esas prácticas, el Presidente dijo que, en decisiones anteriores, la Comisión había declarado que tales pagos eran innecesarios, inadecuados y, además, incompatibles con las disposiciones de los estatutos del personal 23/. A su juicio, se trataba de una cuestión de competencia de los jefes ejecutivos de las organizaciones, algunos de los cuales estaban al tanto de la existencia de esas prácticas en sus respectivas organizaciones.

218. En respuesta a las averiguaciones de la Comisión con respecto a las medidas tomadas por los jefes ejecutivos que no habían respondido al Presidente, el Presidente del CCCA aseguró a la Comisión que la mayoría había señalado el asunto a la atención de sus órganos rectores. Destacó que periódicamente se planteaba la cuestión a los ministerios con los cuales tenían contacto oficial las organizaciones, y que ello seguiría haciéndose en el futuro.

219. La Comisión estudió con cierto detenimiento la viabilidad de recomendar a los jefes ejecutivos que instituyesen sanciones o procedimientos disciplinarios contra los funcionarios que recibieran tales pagos. También consideró la posibilidad de que se exigiese a todos los funcionarios que dieran fe de que no recibían tales pagos. Sin embargo, decidió no llevar adelante este último plan de acción por el momento, por estimar que representaría una injerencia innecesaria en los asuntos de la mayoría de los funcionarios que no recibían pagos complementarios.

Decisiones de la Comisión

220. En vista de lo expuesto, la Comisión decidió:

a) Informar a la Asamblea General de que 51 Estados Miembros no habían dado respuesta a las cuatro peticiones de información del Presidente;

b) Expresar su profunda preocupación y decepción por el hecho de que cuatro miembros permanentes del Consejo de Seguridad - China, Francia, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas - figuraran entre los 51 gobiernos mencionados supra;

c) Reafirmar que tales arreglos eran innecesarios, inadecuados e inconvenientes y, además, incompatibles con las disposiciones de los estatutos del personal de las organizaciones, y que, en tanto que tales, debían cesar;

d) Tomar nota con agradecimiento de los esfuerzos realizados por el Secretario General, en su carácter de Jefe Ejecutivo de las Naciones Unidas y de Presidente del CAC, para dar cumplimiento a sus obligaciones a este respecto y expresar la esperanza de que el Secretario General se encontrase pronto en condiciones de informar que se habían logrado progresos;

e) Pedir nuevamente a los jefes ejecutivos que siguiesen esforzándose por obtener información de sus funcionarios con respecto a este asunto.

Capítulo V

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS

A. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Londres

221. Como parte del mandato que le corresponde en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión llevó a cabo un estudio sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Londres para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. La escala de sueldos recomendada por la Comisión figura en el anexo XVI. Las consecuencias financieras de esta recomendación se elevan a 616.000 dólares por año aproximadamente, al tipo de cambio vigente el 1° de abril de 1990 de 0,62 libras esterlinas por 1 dólar de los Estados Unidos.

B. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York

222. Como parte del mandato que le corresponde en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión llevó a cabo un estudio sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York para el personal de los cuadros de servicios generales, de artes y oficios y del servicio de seguridad. Las escalas de sueldo recomendadas por la Comisión para esos tres cuadros de personal figuran en el anexo XVII. Las escalas de sueldo recomendadas representarían aumentos generales, en comparación con las escalas vigentes al 1° de noviembre de 1989, de 10,73 y 14,09% en el caso de los cuadros de artes y oficios y del servicio de seguridad, respectivamente. En el caso del cuadro de servicios generales, la escala resultante del estudio era superior en 0,3% a la vigente el 1° de octubre de 1989, pero inferior en 4,6% a la escala que estaba en vigor el 1° de noviembre de 1989. Las consecuencias financieras de la aplicación de las escalas de sueldos de los cuadros de artes y oficios y del servicio de seguridad se estimaron en 1,8 millones de dólares por año. En los párrafos 289 a 306 infra se examinan las consecuencias financieras y otros aspectos de la aplicación de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales.

C. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma

223. Como parte del mandato que le corresponde en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión llevó a cabo un estudio sobre las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. La escala de sueldos recomendada por la Comisión figura en el anexo XVII. Las consecuencias financieras de esta recomendación se elevan a 4,5 millones de dólares por año aproximadamente, al tipo de cambio vigente el 1° de febrero de 1990 de 1,255 libras por 1 dólar de los Estados Unidos.

D. Consecuencias para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las decisiones derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores

224. La Comisión examinó las consecuencias para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos de las decisiones derivadas del examen amplio de las condiciones de

servicio del cuadro orgánico y categorías superiores. En su 15° informe anual, la Comisión observó que una serie de recomendaciones relativas a la motivación y la productividad se aplicaban igualmente al cuadro de servicios generales y cuadros conexos 24/. Tomando esto en cuenta, la Comisión consideró los efectos de las decisiones tomadas con respecto a las tres cuestiones relativas al cuadro de servicios generales:

- a) La prestación por hijos a cargo con respecto a los hijos incapacitados;
- b) La prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles para el personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional;
- c) Dos escalones al ascenso y otras recomendaciones en la esfera de la motivación y la productividad.

Opiniones de las organizaciones

225. El Presidente del CCCA convino en que el monto de la prestación relativa a los hijos incapacitados debía fijarse en el doble de la prestación normal. Observó, además, que si el hecho de que el hijo incapacitado fuera el primer familiar a cargo daba lugar a un monto más elevado de la prestación por hijos a cargo, la suma pagadera respecto del hijo incapacitado debía ser el doble de la correspondiente a la prestación ordinaria por hijos a cargo. Esta medida estaría en consonancia con las disposiciones convenidas respecto del personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

226. El CCCA consideraba apropiado que en las nuevas disposiciones relativas a la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles se tuviera en cuenta el número extremadamente pequeño de funcionarios del cuadro de servicios generales de contratación internacional que prestaba servicio en los lugares en que correspondía aplicar las disposiciones. La Comisión observó que la aplicación de la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles requería utilizar un punto de referencia fijo; tras examinar la cuestión, se llegó a la conclusión de que la tasa que se aplicara al personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional debía ser equivalente a la establecida para el personal de las categorías P-1 a P-3. El CCCA no podía aceptar la propuesta de la secretaria de la CAPI de que se excluyera de esta prestación el elemento no relacionado con los gastos de mudanza. Sin embargo, para evitar que se compensara en exceso al personal desde el punto de vista de la remuneración total, el CCCA proponía que el subsidio de no residente cesara en los casos en que la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles fuera mayor que dicho subsidio. Cuando el monto de la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles fuera inferior, se haría efectivo un pago adicional equivalente a la diferencia entre la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles y el subsidio de no residente. El CCCA recomendaba asimismo que la prima por asignación se pagara al personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional.

227. El CCCA también apoyaba la propuesta de que se concedieran dos escalones con ocasión de un ascenso en el cuadro de servicios generales. A este respecto, el Presidente señaló que la premisa en que se fundaba la concesión de dos escalones al ascenso era la necesidad de reconocer el ascenso de una manera concreta y no se relacionaba con las diferencias entre escalones. Por consiguiente, era totalmente lógico hacer extensivo al personal del cuadro de servicios generales el plan que se había establecido para el personal del cuadro orgánico. Observó asimismo que no

era conveniente, desde el punto de vista de la gestión del personal, aumentar las diferencias que existían entre el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales. El CCCA recomendaba que todas esas medidas entraran en vigor el 1° de julio de 1990.

228. El representante de la UIT expresó la opinión de su organización con respecto a la cuestión de los dos escalones al ascenso y otras recomendaciones en la esfera de la motivación y la productividad. A su juicio, en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, el cambio de que se trataba se había introducido en el contexto de la motivación y la productividad y de la modificación de la estructura de la remuneración. El valor del escalón para el cuadro orgánico equivalía sólo al 2,4% del sueldo, lo que no creaba una superposición significativa de categorías; en cambio, el valor del escalón para el cuadro de servicios generales era más elevado (por ejemplo, 3,4% en Ginebra), lo que hacía que en muchos lugares de destino se registrara una considerable superposición de categorías del cuadro de servicios generales. Por lo tanto, de concederse escalones adicionales, el resultado sería que el personal de dicho cuadro llegaría al tope de la categoría mucho más rápido, lo que crearía otro tipo de problema. Si bien estaba dispuesto a aceptar la decisión del régimen común sobre esta cuestión, invitaba a la Comisión a examinar todos sus aspectos antes de formular una recomendación.

Opinión de los representantes del personal

229. El Presidente de la FICSA subrayó la necesidad de aplicar al cuadro de servicios generales, en tanto cuestión de equidad, determinados elementos del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores. Aludió, en particular, a los tres aspectos que se estaban examinando. Como resultado de la participación de la FICSA en el CCCA y su grupo de trabajo encargado de la cuestión del personal sobre el terreno, se había llegado a una posición común que la FICSA recomendaba a la Comisión para su adopción.

230. El representante del CCSAIP expresó su insatisfacción con algunas de las declaraciones relativas al cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Opinó que el estatuto de la CAPI subrayaba la necesidad de desarrollar una administración pública internacional integrada y unificada. Las declaraciones tenían que ver con el régimen común y, por lo tanto, entrañaban que la uniformidad de trato debía hacerse extensiva al personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Las decisiones de la Comisión no debían reafirmar la impresión que tenían algunos funcionarios del cuadro de servicios generales de que en algunas organizaciones había una atmósfera discriminatoria.

Deliberaciones de la Comisión

231. La Comisión examinó la propuesta de que el monto de la prestación por hijos a cargo para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos relacionada con los hijos incapacitados fuera el doble de la prestación normal por hijos a cargo correspondiente a dichos cuadros. La Comisión opinó que, de conformidad con la recomendación sobre este particular que había formulado en relación con el personal del cuadro orgánico y categorías superiores 25/, que la Asamblea General había hecho suya en el inciso a) del párrafo 1 de la parte G de la sección I de la resolución 44/198, el monto de la prestación debía ser el doble del monto normal de la prestación por hijos a cargo para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

232. Con respecto a la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles para los funcionarios del cuadro de servicios generales de contratación internacional, el personal sostenía opiniones diferentes en cuanto a la conveniencia de que la Comisión examinase ese tema. Algunos miembros estimaron que era apropiado considerarlo, porque el mandato de la Comisión comprendía las condiciones de servicio de todos los cuadros de personal. Un miembro, sin embargo, opinó que las organizaciones, más que la Comisión, debían tomar las decisiones relativas a este cuadro de personal, dado que de esta manera las administraciones tendrían más flexibilidad en la materia.

233. La mayoría de los miembros aceptó la explicación dada por el Presidente del CCCA acerca de la enmienda en virtud de la cual el punto de referencia fijo de la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles debía ser inferior en un 13% al escalón VI de la categoría P-4, para tener en cuenta la manera en que se relacionaban los niveles de sueldos del cuadro orgánico y velar por la igualdad de trato con funcionarios de otros cuadros que desempeñan funciones similares en el mismo lugar de destino.

234. La Comisión consideró luego la cuestión de los dos escalones al ascenso y otras recomendaciones en la esfera de la motivación y la productividad. Aún reconociendo la necesidad de equidad entre los dos cuadros de personal, opinó que a este respecto no existía ningún vínculo automático y que la cuestión debía ser estudiada en el contexto de un examen general de las condiciones de servicio para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

Decisiones de la Comisión

235. La Comisión decidió recomendar que:

a) La prestación por hijos a cargo para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos relativa a los hijos incapacitados se fijase en el doble de la prestación normal por hijos a cargo correspondiente a esos cuadros, con efecto a partir del 1° de julio de 1990. Cuando el hijo incapacitado fuera el primer hijo a cargo y de resultados de ello el monto de la prestación de invalidez fuese más elevado, debía pagarse el doble del valor de la prestación normal, y no de la prestación de invalidez;

b) La matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles aprobada para el cuadro orgánico y categorías superiores se aplicase asimismo al personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, con efecto a partir del 1° de julio de 1990, y que el punto de referencia fuese inferior en un 13% al escalón VI de la categoría P-4, para tener debidamente en cuenta las relaciones entre los sueldos y velar por la igualdad de trato con funcionarios de otros cuadros que desempeñaran funciones similares en el mismo lugar de destino. Cuando las sumas resultantes fueran inferiores a la del subsidio de no residente pagadero en la actualidad al personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional, además debía pagarse una suma equivalente a la diferencia entre la prestación y el subsidio, de conformidad con las disposiciones administrativas que establecieran las organizaciones;

c) La prima por asignación se pagase al personal del cuadro de servicios generales de contratación internacional en las mismas condiciones que regían para el cuadro orgánico y categorías superiores, con efecto a partir del 1° de julio de 1990. La Comisión tomó nota de que las consecuencias financieras de la

recomendación que figura en el inciso a) supra se estimaban en 100.000 dólares por año, y de que las de las recomendaciones consignadas en los incisos b) y c) supra se habían calculado en 285.000 dólares por año.

E. Fallo del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo sobre la cuestión del economato de Viena

236. En su 26° período de sesiones (6 a 24 de julio de 1987) la Comisión había examinado un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Viena para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Tras ese examen, la Comisión había formulado una recomendación a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Viena relativa a las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Las escalas recomendadas incorporaban, entre otros elementos, un ajuste del 2,4% para tener en cuenta el beneficio constituido por los servicios de economato de que disfrutaban los funcionarios de las organizaciones con sede en Viena. En su 31° período de sesiones, la Comisión fue informada de que se había impugnado la escala de sueldos aplicada por los jefes ejecutivos en lo que tenía que ver con el tratamiento del beneficio representado por el economato. En 1989 conocieron de las impugnaciones el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la OIT, que tenían jurisdicción, respectivamente, sobre cuestiones de las Naciones Unidas y sobre cuestiones del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI). El fallo No. 1000 del Tribunal Administrativo de la OIT era obligatorio para el OIEA y la ONUUDI. El Tribunal falló a favor de los demandantes y dejó sin efecto las escalas de sueldos que habían entrado en vigor el 1° de octubre de 1987. Además, el Tribunal decidió que los casos se devolvieran para calcular nuevamente los sueldos. El representante de las Naciones Unidas indicó que el Secretario General se adhería al principio de la uniformidad del régimen común y, por lo tanto, no impugnaría el caso paralelo del que conocía el Tribunal de las Naciones Unidas.

Opiniones de las organizaciones

237. El representante del OIEA indicó que su organización respetaría el fallo y pidió a la Comisión que recomendara una escala de sueldos que se ajustara a ese fallo. Pidió además orientación de la Comisión respecto de las consecuencias del fallo para la metodología del siguiente estudio de sueldos en Viena.

Deliberaciones de la Comisión

238. La Comisión examinó la cuestión sobre la base de la información disponible. A este respecto, convino en que debido a que la cuestión afectaba sus facultades y su mandato, tal como estaban estipulados en los artículos 11 y 12 de su estatuto, ella exigía más estudio en función del asesoramiento jurídico que se obtuviera.

Decisión de la Comisión

239. La Comisión tomó nota del fallo No. 1000 del Tribunal Administrativo de la OIT y recomendó a las organizaciones con sede en Viena la escala de sueldos que figura en el anexo XIX, para su aplicación a los cuadros de servicios generales y de artes y oficios, de conformidad con el fallo. Además, pidió a su secretaría que le presentara una exposición de las consecuencias que podría tener el fallo y decidió volver a examinar la cuestión, sobre la base de dicha exposición, en 1991.

Capítulo VI

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL

Examen de la cuantía del subsidio de educación

240. En el párrafo 2 de la parte G de la sección I de la resolución 44/198 la Asamblea General tomó nota de las recomendaciones de la Comisión, que se le habían presentado como parte del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores 26/, en el sentido de que: a) las disposiciones modificadas con respecto a la moneda de pago debían permanecer en vigencia por el momento, pero debían evaluarse a la luz de la experiencia con la primera serie de solicitudes de pago del subsidio de educación, y b) la cuantía del subsidio debía examinarse normalmente cada dos años. La Comisión consideró las propuestas presentadas al respecto por su secretaría y el CCCA. La propuesta de las organizaciones preveía un aumento uniforme en todos los niveles de los gastos admisibles, y en consecuencia, en el nivel máximo del subsidio de educación. La propuesta de la secretaría de la CAPI, en cambio, recomendaba aumentos sólo para los casos en que los gastos relacionados con la educación se efectuaran en determinadas monedas.

Opiniones de las organizaciones

241. El Presidente del CCCA presentó recomendaciones, basadas en un estudio de los gastos de educación de los funcionarios durante el año lectivo de 1988-1989, para modificar la cuantía del subsidio de educación. El estudio mostraba que en el 8,19% de los casos se había excedido el límite máximo establecido para los gastos admisibles, de 9.000 dólares. A fin de que la proporción de esos casos estuviera en conformidad con las cuantías resultantes de los dos exámenes del subsidio de educación anteriores, el CCCA proponía que el límite máximo se aumentara a 11.000 dólares por año. También recomendaba un aumento paralelo del límite máximo de los gastos de internado, de 2.000 a 2.450 dólares. Sobre la base de un examen de los casos de pago del subsidio de educación especial para hijos incapacitados, proponía además que se aumentara el límite máximo de los gastos admisibles a 11.000 dólares por año, dejando en efecto la norma relativa al reembolso del 100% en moneda nacional. Puesto que esos montos representaban un aumento del 22,2%, el CCCA proponía que, en los lugares de destino en que el subsidio se expresaba en moneda nacional, los montos en moneda nacional se aumentarían según el mismo porcentaje. Estas disposiciones debían entrar en vigor el año lectivo en que cayera el 1° de enero de 1991. El CCCA señalaba que la disposición sobre el reembolso adicional de gastos de internado en lugares de destino designados se había modificado recientemente, como parte del examen amplio (se había aumentado el límite máximo de 2.000 a 3.000 dólares por año y se había limitado la aplicación del subsidio de educación a los niveles primario y secundario); por lo tanto, proponía que no se cambiara el monto actual.

242. Al mismo tiempo, el CCCA destacaba la necesidad de examinar la metodología empleada para determinar la suficiencia del subsidio. Su intención era emprender ese examen en un futuro cercano, haciendo hincapié en los derechos de matrícula (es decir, los precios) como indicadores de los gastos realizados en determinados lugares de destino. El CCCA estimaba que no sería procedente considerar la posibilidad de introducir un cambio en la manera de efectuar los ajustes del subsidio, tal como el consistente en el establecimiento de porcentajes de ajuste distintos según el lugar, hasta que no se llevara a cabo dicho examen.

243. Al referirse a la propuesta de la secretaria de la CAPI de que se aplicaran ajustes diferentes, según el lugar de que se tratase, el Presidente del CCCA señaló que recientemente la Comisión había reafirmado que la cuantía del subsidio de educación no debía variar según el nivel de educación ni según el lugar. A juicio del CCCA, la concesión de ajustes referentes a lugares concretos no respetaría el principio de un subsidio no diferenciado. Era evidente que, de introducirse tales ajustes, sería necesario establecer criterios para velar por su equidad con el correr del tiempo. Por consiguiente, el CCCA había llegado a la conclusión de que, mientras no se resolvieran esos y otros interrogantes, sería más razonable conservar un enfoque uniforme para los ajustes y ocuparse, en un contexto metodológico más amplio, de las ventajas y desventajas respectivas que presentarían los ajustes a nivel mundial, en comparación con los referentes a lugares concretos. Cabía destacar, además, que un ajuste consistente en un porcentaje uniforme no comprometería el trato equitativo del personal en los distintos lugares, puesto que el subsidio, que constituía un reembolso porcentual de los gastos efectivamente realizados, había sido concebido para evitar la sobrecompensación.

Opiniones de los representantes del personal

244. El Presidente de la FICSA indicó que su Federación, si bien no se oponía a un enfoque selectivo en sí, consideraba que un cambio tan fundamental debía ir acompañado de un estudio detallado, que señalara las ventajas y desventajas en comparación con el sistema actual. Además, los miembros de la FICSA tendrían que manifestar su parecer sobre cualquier cambio en la metodología para la determinación y el ajuste del subsidio. La FICSA apoyaba las propuestas del CCCA con respecto a un aumento a nivel mundial en el monto máximo del subsidio de educación, dado que se basaban en un análisis y un estudio detallados en los que había participado la FICSA.

245. El representante del CCSAIP señaló que se atribuía mucha importancia a la cuantía del subsidio de educación y expresó su preocupación por el aumento del costo de proporcionar una educación adecuada a los hijos de los funcionarios. El CCSAIP apreciaba las recomendaciones de la Comisión, aprobadas por la Asamblea General, de examinar la cuantía del subsidio de educación cada dos años. En la opinión del CCSAIP, se trataba de un enfoque prudente y racional, que evitaría una repetición de la experiencia anterior, en que había sido necesario aumentar la cuantía del subsidio de educación en un 50%. El establecimiento de un mecanismo de ajuste automático constituiría la manera más conveniente y lógica de tratar ese problema, puesto que introduciría una buena medida de claridad, simplicidad y previsibilidad. El CCSAIP consideraba que correspondía aplicar un aumento general en la cuantía del subsidio de educación y, por consiguiente, apoyaba firmemente las propuestas del CCCA. También estimaba que era necesario realizar, en un futuro cercano, un examen amplio de los criterios y la metodología aplicables al subsidio de educación. En el contexto de ese examen, la índole del subsidio y los requisitos para recibirlo debían estudiarse detenidamente y dentro de parámetros más amplios, a fin de tener en cuenta la evolución de las necesidades de la organización y del personal.

Deliberaciones de la Comisión

246. La Comisión tomó nota de que las disposiciones sobre el límite mínimo en moneda nacional adoptadas con ocasión del examen de 1983 se habían aplicado en el examen de 1988 para evitar que los funcionarios que prestaban servicio en algunos

lugares de destino recibieran aumentos inferiores al aumento uniforme que se había recomendado y aprobado. La Comisión recordó que la Asamblea General había aprobado el aumento de 1988 de las prestaciones en moneda nacional para los países en que se aplicaba el factor de corrección de la remuneración, restringiendo el pago de prestaciones en dólares al resto de los países. De esa manera el sistema único de prestaciones en dólares vinculado con disposiciones sobre el valor mínimo del tipo de cambio había sido reemplazado por 17 niveles diferentes de prestaciones expresadas en 17 monedas diferentes. Los miembros de la Comisión reconocieron que esta modificación del sistema había tenido consecuencias directas en el sistema de ajuste que correspondería aplicar cuando se realizara el examen periódico del nivel del subsidio de educación. Los miembros de la Comisión opinaron que, dadas las relaciones que existían entre las disposiciones relativas a la moneda de realización de los pagos y el valor efectivo del subsidio de educación, sólo podría examinarse con propiedad la situación una vez que se conocieran los resultados de la aplicación de las disposiciones relativas a los pagos en diferentes monedas y los efectos de las muy variadas tasas de inflación.

247. A la luz de las enseñanzas de los exámenes del subsidio de educación realizados en 1983 y en 1988, la Comisión observó que el sistema actual de ajuste, que consistía en realizar ajustes uniformes para tener en cuenta la inflación y en proteger íntegramente el valor monetario del subsidio, había tenido consecuencias no del todo justas en los diferentes lugares de destino. A juicio de la Comisión, este enfoque no permitía distinguir bien entre tasas de inflación que diferían significativamente de un lugar de destino a otro y tendía a favorecer aquellos lugares en que la moneda era fuerte y la tasa de inflación baja, en detrimento de aquéllos en que la moneda era más débil y la tasa de inflación alta. Este efecto en la práctica podría verse agudizado por el hecho de que los países con monedas más débiles tendían a experimentar altas tasas de inflación. Por ejemplo, el monto actual del subsidio de educación (julio de 1990), a los tipos de cambio vigentes, variaba entre 6.750 dólares en la zona del dólar de los Estados Unidos. y 10.300 dólares en la zona del yen. Se destacó que, con arreglo a ese tipo de disposiciones, las necesidades se satisfacían de manera desigual, ya que el porcentaje de casos en que los gastos excedían el límite máximo de los gastos admisibles fluctuaba entre 0%, en nueve zonas en que la moneda era fuerte, y 26,3%, en la zona de la libra esterlina. Las tres zonas en que el subsidio era menos adecuado en relación con las necesidades eran el Reino Unido, Italia y la zona del dólar de los Estados Unidos, incluidos otros países a los que no se aplicaba el factor de corrección de la remuneración, donde los porcentajes de casos en que los gastos excedían el límite máximo eran de 26,3%, 15,5% y 10,5%, respectivamente. Esas eran las zonas en que los niveles absolutos del subsidio de educación eran más bajos, las monedas eran más débiles y las tasas de inflación más altas. Las zonas en que los niveles del subsidio eran más adecuados, es decir, donde los gastos no excedían los límites máximos de gastos admisibles, eran aquéllas en que el nivel absoluto del subsidio, expresado en dólares de los Estados Unidos era el más alto.

248. Teniendo en cuenta lo que antecede, la Comisión examinó la recomendación del CCCA de que se continuara aplicando el sistema de ajustes vigente y se aplicara un aumento del 22%. El aumento uniforme propuesto, si bien parecía atractivo por su simplicidad y transparencia, aumentaría el límite de los gastos admisibles en los lugares en que hubiese una necesidad demostrada (es decir, cuando los gastos reales superasen el nivel máximo de los gastos admisibles), pero también en otros lugares. Este criterio no tendría debidamente en cuenta la zonas en que los gastos reales superasen el límite máximo de los gastos admisibles y, por ende, no contribuiría a mantener un trato equitativo entre los lugares de destino. Los

miembros de la Comisión observaron que el aumento uniforme, si bien no produciría una sobrecompensación, puesto que el subsidio consistía en un porcentaje de reembolso de los gastos, generaría una subcompensación sistemática en los lugares de destino en que la necesidad fuese mayor, con lo que se produciría una mayor falta de equidad. Con respecto al sistema de ajustes por lugar de destino, merced al cual la paridad del poder adquisitivo se mantenía introduciendo ajustes que tenían en cuenta las fluctuaciones del tipo de cambio y las variaciones de la tasa de inflación, la Comisión observó que el actual mecanismo de ajuste del subsidio de educación sólo tenía en cuenta las diferencias por tipo de cambio, por conducto de las disposiciones relativas al límite mínimo en moneda nacional, dejando de lado las diferencias atribuibles a tasas diferentes de inflación. Esta laguna había tenido en los hechos consecuencias selectivas, como lo demostraba la variación de la cuantía del subsidio de educación según el lugar de destino. En el anexo XX se relacionan los niveles actuales del subsidio con las necesidades de un aumento, como queda demostrado por la proporción de casos en que los gastos superan el nivel máximo de los gastos admisibles.

249. La Comisión tomó nota de los problemas descritos en el estudio del CCCA y de las cuestiones conexas planteadas por la secretaría en relación con la metodología para examinar el subsidio, y decidió que se llevara a cabo un nuevo estudio en 1991. El estudio podría incluir la utilización de los derechos de matrícula como indicadores de la variación de los precios, en lugar del método actual, que se basaba en los gastos del personal.

250. La Comisión también examinó las propuestas del CCCA relativas a los límites máximos de los gastos de internado, los reembolsos adicionales por gastos de internado y el subsidio especial de educación para hijos incapacitados. La decisión de la Comisión relativa al límite máximo de los gastos de internado figura en los incisos a) y b) del párrafo 251 infra. En cuanto al reembolso adicional de los gastos de internado y el subsidio especial de educación para hijos incapacitados, convino en volver a considerar esas cuestiones como parte del estudio a fondo, en 1991, del procedimiento para establecer los niveles del subsidio de educación.

Decisiones de la Comisión

251. La Comisión decidió recomendar:

a) Que en las zonas en que los gastos relacionados con la educación se efectuaran en yen japoneses, chelines austríacos, francos suizos, florines neerlandeses, marcos finlandeses, francos belgas, coronas danesas, francos franceses, francos CFA, libras irlandesas y coronas noruegas, la cuantía máxima de los gastos admisibles y el límite máximo de los gastos de internado se mantuviesen en sus niveles actuales;

b) Que en las zonas en que los gastos relacionados con la educación se efectuaran en monedas distintas de las enumeradas en el inciso a) supra, la cuantía máxima de los gastos admisibles, del subsidio y del límite máximo de los gastos de internado se estableciera como sigue:

<u>Zona monetaria</u>	Cuantía máxima de los gastos de educación admisibles (en moneda nacional)	Subsidio máximo (en moneda nacional)	Límite máximo de los gastos de internado (en moneda nacional)
Marco alemán	26 395	19 800	5 867
Peseta	1 429 740	1 072 500	317 778
Lira italiana	15 397 200	11 549 997	3 422 220
Libra esterlina	7 183	5 387	1 596
Zona del dólar de los EE.UU.	11 000	8 250	2 450

c) Que la cuantía del reembolso adicional de los gastos de internado por encima del subsidio máximo, pagadero a los funcionarios en determinados lugares de destino, se mantuviera en su nivel actual;

d) Que la cuantía del subsidio de educación especial por cada hijo incapacitado, equivaliera al 100% de la cuantía máxima revisada de los gastos de educación admisibles a los efectos del subsidio de educación ordinario;

e) Que las medidas entraran en vigor el año lectivo en que cayera el 1° de enero de 1991.

La Comisión decidió que los aumentos que recomendaba del subsidio de educación en los lugares de destino afectados constituían una medida provisional y que esta medida se adoptaría en la inteligencia de que en 1991 la Comisión realizaría un estudio completo del procedimiento utilizado para establecer los niveles del subsidio.

Consecuencias financieras

252. Las consecuencias financieras de las propuestas se estimaron en 1,96 millones de dólares, en el caso del aumento de la cuantía máxima de los gastos reembolsables, y en 1,2 millones de dólares en el caso del aumento de los gastos de internado.

253. El Presidente de la FICSA manifestó el pesar de la Federación por la recomendación de la Comisión, que a su juicio se basaba en consideraciones políticas. A este respecto, destacó nuevamente la necesidad de que se informara a la Asamblea de que, durante el primer año, las consecuencias financieras serían aproximadamente iguales a las del aumento global. Era dudoso que en el plazo de un año se pudiera realizar un estudio a fondo.

Capítulo VII

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

Examen de las condiciones de servicio del personal del cuadro del servicio móvil

254. Desde su 20° período de sesiones (julio de 1984), la CAPI examinó en varias ocasiones las condiciones de servicio del personal del cuadro del servicio móvil. Como resultado de ello observó que, además de las Naciones Unidas, varias otras organizaciones del régimen común estaban utilizando las escalas de sueldos aplicadas al cuadro del servicio móvil. En consecuencia, la Comisión consideró que el tema de las condiciones de servicio del personal del cuadro del servicio móvil era una cuestión que cabía dentro del régimen común 27/.

255. La Comisión recordó que en su 26° período de sesiones (julio de 1988), al examinar el elemento de movilidad de la prima por asignación, había observado "que el cuadro del servicio móvil, como lo indicaba su nombre, era un servicio móvil y que la remuneración de su personal se basaba en una comparación con el servicio exterior de los Estados Unidos. Una posible consideración de la concesión del incentivo por movilidad o de otros subsidios al cuadro del servicio móvil sería más oportuna una vez que la Comisión hubiese completado su examen de la remuneración del cuadro del servicio móvil" 28/. Sin embargo, en vista de la cantidad de trabajo que representaba el examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión había resuelto postergar el examen del tema hasta haber concluido el examen amplio.

256. En su 31° período de sesiones (marzo de 1990), se informó a la Comisión de que los cambios en la remuneración global del personal del cuadro orgánico y categorías superiores a que había dado lugar el examen amplio de las condiciones de servicio de dicho personal habían tenido repercusiones en las prestaciones del cuadro del servicio móvil. En vista de ello, le fueron propuestas una serie de medidas entre las que se incluía una revisión de la metodología de comparación que utilizaría el sistema actual de clasificación de puestos del cuadro del servicio móvil y que se traduciría en nuevas propuestas sobre niveles y elementos de remuneración para el cuadro. Por lo tanto, en el actual período de sesiones se presentó a consideración de la Comisión una propuesta global sobre niveles y elementos de remuneración revisados que abarcaba los siguientes aspectos:

- a) Una comparación de remuneraciones con la administración pública federal de los Estados Unidos;
- b) Un estudio sobre equivalencias de categorías con la administración pública federal de los Estados Unidos;
- c) Un mecanismo de ajuste de las remuneraciones del cuadro del servicio móvil basado en ajustes de los mismos elementos de remuneración que corresponden al cuadro orgánico y categorías superiores.

Opiniones de las organizaciones

257. El representante de las Naciones Unidas observó que dentro del cuadro del servicio móvil se incluía una gran variedad de ocupaciones relacionadas con las operaciones relativas al mantenimiento de la paz que no cabía confundir con las que desempeñaba el personal que prestaba asistencia técnica o socorro humanitario, al que solía llamársele personal sobre el terreno. El último aumento de sueldos que había recibido el personal del servicio móvil remontaba a 1981. Desde entonces, las actividades de las Naciones Unidas de mantenimiento de la paz, a las que dedicaba su labor el servicio móvil, habían experimentado un cambio de proporciones en lo que tenía que ver con su número, amplitud, variedad y dimensiones. Solamente en los dos últimos años, nuevas misiones habían tenido por destino el Irán (República Islámica del), el Iraq, el Afganistán, Namibia, Angola y América Central. Además de participar en misiones de mantenimiento de la paz, el personal del servicio móvil se empleaba en otras actividades, como las elecciones en Namibia. Cabía destacar estos cambios porque el personal del servicio móvil constituía la espina dorsal de la capacidad de despliegue rápido de las Naciones Unidas.

258. En las cláusulas del contrato de sus funcionarios figuraba la necesidad de estar disponible para desempeñar sus funciones en cuestión de horas. Además se les llamaba, dada la naturaleza misma de su trabajo, a prestar servicios en áreas extremadamente peligrosas. Por consiguiente, el examen de las condiciones de servicio del cuadro del servicio móvil debía realizarse contando con elementos de análisis que incluyeran la naturaleza de las operaciones que se realizaban, el entorno político en que tenían lugar las operaciones de mantenimiento de la paz y la necesidad aguda de personal de que se le planteaba a la Organización cada vez que se creaban nuevas misiones. Las secretarías de la CAPI y de las Naciones Unidas, como asimismo su personal, habían trabajado codo a codo en la realización del examen y el Secretario General acogería con beneplácito los consejos y opiniones de la Comisión a este respecto.

259. El representante de las Naciones Unidas recordó que desde 1981 el personal del servicio exterior de los Estados Unidos se había utilizado como elemento de referencia para el cuadro del servicio móvil, lo que en varias oportunidades había suscitado la inquietud de la Comisión. En razón de ello, se había llevado a cabo un estudio sobre equivalencias de categorías entre la administración pública federal de los Estados Unidos y las normas de clasificación de puestos del servicio móvil. A partir de allí se seleccionaron cinco países con propósitos comparativos: Israel, la República Árabe Siria, el Pakistán, Chipre y Egipto, que representaban las misiones con más personal y en las que se desempeñaban las tres cuartas partes del personal del servicio móvil. La comparación mostró que el promedio ponderado de las remuneraciones globales del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos que prestaba servicios en el extranjero superaba en cerca del 20% el promedio ponderado de las remuneraciones globales del personal del servicio móvil de las Naciones Unidas en los mismos lugares.

260. Sobre la base de esa comparación, y considerando las exigencias que planteaban la redistribución y la movilidad al personal del cuadro del servicio móvil, así como sus evidentemente difíciles condiciones de vida y de trabajo, complacía observar que el grupo de estudio tripartito había recomendado que se aplicase al cuadro el conjunto de disposiciones relativas a la movilidad y condiciones de trabajo particularmente difíciles. El hecho de aplicar la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles, como también la prima por asignación, al cuadro

del servicio móvil, significaría que dejarían de concederse el incentivo financiero, las vacaciones cada 18 meses en el país de origen y otros elementos invariables del subsidio mensual por misión, el subsidio de instalación y la prestación previa a la partida.

261. Con respecto a la escala de sueldos básicos recomendada, observó que ésta se establecía incorporando en la escala 12 puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, como en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, con el objeto de alcanzar un nivel de remuneración global similar al de la administración pública utilizada en la comparación en los lugares de destino en que el personal del cuadro del servicio móvil era más numeroso. La escala resultante mostraba que se producían aumentos por categoría y por lugar de destino que iban de un 4 a un 10%.

262. El Secretario General opinaba que el personal del servicio móvil había prestado óptimos servicios a la Organización, lo que se reconocía a nivel internacional, y que debían ser recompensados como correspondía. El Secretario General pedía el apoyo de la Comisión para estas propuestas.

Opiniones de los representantes del personal

263. El representante del personal del cuadro del servicio móvil indicó que desde 1981 no se habían examinado con propiedad las condiciones de servicio del cuadro. Manifestó que a dicho personal le causaba perplejidad la inobservancia de las disposiciones relativas al elemento de movilidad con respecto al cuadro, en circunstancias de que ésta se decidía con 48 horas de anticipación, e hizo hincapié en el trastorno que ello significaba para la vida familiar. Dijo también estar de acuerdo con la utilización de la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación.

Deliberaciones de la Comisión

264. La Comisión señaló que las modificaciones de la remuneración del cuadro del servicio móvil propuestas representaban en el fondo una reestructuración de la escala de sueldos y un sistema revisado de ajuste de la remuneración. A este respecto, opinó que los funcionarios del servicio móvil que tenían obligaciones y responsabilidades similares a las del personal del cuadro de servicios generales de contratación local debían ser remunerados en consecuencia. Reconoció, sin embargo, que determinados requisitos de los cargos del cuadro del servicio móvil, relativos a la seguridad y el carácter confidencial de las líneas de comunicación y otras consideraciones conexas, eran similares a los que se aplicaban en la administración pública utilizada en la comparación. En ambos servicios ello significaba que en determinado lugar de destino el personal se remuneraba, bien sobre la base de las condiciones vigentes a nivel local para aquellos cargos en que las anteriores consideraciones no eran pertinentes, bien sobre la base del concepto de la escala de sueldos básicos, allí donde tales consideraciones lo eran.

265. La Comisión observó que en lo sucesivo y sobre la base de las recomendaciones, la remuneración del personal del cuadro del servicio móvil se relacionaría estrechamente con la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores. A este respecto, reconoció que ambos cuadros eran de contratación internacional, que las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo difíciles se les aplicaban por igual en los lugares de destino y que los requisitos de movilidad eran pertinentes tanto para el personal del cuadro del servicio móvil como para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

266. En lo que se refería al elemento de movilidad, la Comisión expresó su inquietud ante el hecho de que la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles 29/, elaborada específicamente para el cuadro orgánico y de categorías superiores, se aplicara a un cuadro en que otro tipo de consideraciones podía ser más pertinente. A este respecto, se refirió a las estadísticas de movilidad del cuadro del servicio móvil que mostraban que sus desplazamientos eran más frecuentes, en un período de tiempo más breve, que los del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Observó, sin embargo, que el hecho de que el personal del servicio móvil permaneciera en el lugar de destino por períodos más cortos reducía la aplicabilidad de la matriz. Señaló también, a este respecto, que las administraciones controlaban en cierta medida el grado de movilidad y que al hacerlo controlaban el nivel de las remuneraciones con arreglo a la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles. Convino en que la matriz se aplicara a los sueldos del servicio móvil, los que, en virtud de la escala de sueldos propuesta, se habían reducido en un 13% a partir del escalón VI de la categoría P-4.

267. Con respecto a la escala de sueldos básicos propuesta, la Comisión observó que el escalón VI de la categoría FS-7, de la escala de sueldos del cuadro de servicio móvil, se correspondía con el escalón VI de la categoría P-4 de la escala de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores, la que a su vez estaba vinculada con el nivel de remuneración del elemento de comparación en Washington D.C., en una categoría equivalente. Señaló además que, mientras que el escalón VI de la categoría P-4 representaba el punto medio de la escala de sueldos básicos del cuadro orgánico y categorías superiores, el escalón VI de la categoría FS-7 representaba el nivel más alto de la escala de sueldos básicos del cuadro del servicio móvil, y que ésta descendía desde dicho nivel hasta un punto que se situaba por debajo del nivel correspondiente a P-1.

268. Algunos miembros reiteraron la opinión que habían expresado en un período de sesiones anterior de la Comisión en el sentido de que el cuadro del servicio móvil tenía características especiales por estar relacionado con las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y que, por esta razón, no era un cuadro propio del régimen común. A este respecto, señalaron que otras organizaciones (el PNUD, la OACNUR y la FAO) estaban utilizando menos el cuadro del servicio móvil. El cuadro debía emplearse en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas y cabía esperar que otras organizaciones no lo utilizaran. Otros miembros opinaron que el cuadro, mientras siguiera siendo utilizado por otras organizaciones, además de las Naciones Unidas, seguiría formando parte del régimen común. El Presidente recordó que la Comisión ya había decidido que esta cuestión tenía que ver con el régimen común y que se había observado que estaba aumentando la demanda de los servicios del personal del cuadro para organizar elecciones en zonas en que la situación era delicada, como Nicaragua, el Sáhara Occidental, Namibia y Camboya.

269. La Comisión opinó que sería necesario examinar la evolución de la remuneración del cuadro del servicio móvil después de dos años, especialmente a la luz de la aplicación de la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles.

Decisiones de la Comisión

270. La Comisión decidió:

a) Utilizar la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación con el cuadro del servicio móvil;

b) Recomendar que se aplicara al cuadro del servicio móvil la escala de sueldos básicos que figura en el anexo XXI;

c) Aprobar la aplicación al cuadro del servicio móvil de la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles correspondiente al cuadro orgánico y categorías superiores 29/. Aplicar la matriz tomando como punto de referencia la escala de sueldos básicos del cuadro del servicio móvil recomendada en el inciso b) supra;

d) Aprobar la concesión de primas por asignación al personal del cuadro del servicio móvil;

e) Aprobar que, en adelante, se ajusten la escala de sueldos básicos y las prestaciones del cuadro del servicio móvil en consonancia con los ajustes que se introduzcan en los mismos elementos de remuneración para el cuadro orgánico y categorías superiores. Al respecto, señaló que había recomendado a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones un aumento en la escala de sueldos básicos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (véase el párrafo 207);

f) Examinar la evolución de la remuneración del cuadro del servicio móvil, y especialmente la de la aplicación de la matriz sobre movilidad y condiciones de trabajo difíciles, después de dos años.

La Comisión tomó nota de que las consecuencias financieras de su recomendación relativa a la escala de sueldos revisada para el cuadro del servicio móvil se estimaban en 2,14 millones de dólares por año, y de que las consecuencias financieras de sus decisiones relativas a la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles y la prima por asignación para el cuadro se habían calculado en 1,74 millones de dólares por año.

Capítulo VIII

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO

Situación de la mujer

271. En su 31° período de sesiones, celebrado en marzo de 1990, y en su 32° período de sesiones, celebrado en julio de 1990, la Comisión examinó la situación de la mujer en las distintas organizaciones, tanto en el cuadro orgánico como en el cuadro de servicios generales, en el contexto del tema permanente de su programa relativo a las medidas especiales para la contratación de mujeres.

Cuadro orgánico y categorías superiores

272. La consideración del tema por la Comisión incluyó la observación de la aplicación de sus recomendaciones anteriores y un examen de los datos estadísticos que consistían en un análisis comparativo del tiempo que los hombres y las mujeres del cuadro orgánico y las categorías superiores pasaban en cada categoría al 31 de diciembre de 1988.

Opiniones de las organizaciones

273. El CCCA pidió que se prestara mayor atención en el futuro a los mandatos y resoluciones sobre el tema aprobados por otros órganos rectores, no sólo la Asamblea General. El CCCA observó que las organizaciones no tenían una prohibición absoluta en lo que respecta a la contratación de cónyuges. En algunas organizaciones, los cónyuges podían ser contratados en ciertas condiciones (por ejemplo, que no hubiera una relación jerárquica directa en el lugar de trabajo); en otros, aunque la contratación de cónyuges no se permitía normalmente, podían hacerse excepciones. El CCCA observó que en algunas organizaciones con muy poco personal la contratación de cónyuges simplemente no era viable.

274. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) opinó que el objetivo de contratar y retener más mujeres requería no sólo los esfuerzos de las organizaciones sino también los de los Estados miembros. Pidió a la Comisión que exhortara a los Estados miembros a que se esforzaran más por encontrar mujeres para que ocuparan puestos en las organizaciones. En ese sentido, se refirió a un problema común a muchas organizaciones: el de las mujeres a quienes se ofrecían puestos y los rechazaban porque sus cónyuges no podían obtener la autorización administrativa de las autoridades nacionales competentes para trabajar en ese lugar de destino particular. A ese respecto, pidió a la Comisión que recomendara a la Asamblea General que pidiera a los países huéspedes de las organizaciones internacionales que liberalizaran su política en materia de permisos de trabajo para los cónyuges de los funcionarios del régimen común.

Opiniones de los representantes del personal

275. La representante del CCSAIP dijo que el problema principal de las mujeres del cuadro de servicios generales no era la falta de representación sino la falta de perspectivas de carrera. Las secretarías, como grupo, se encontraban en una situación particularmente desventajosa. En el mes de diciembre de 1989 la proporción de mujeres en los puestos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas sujetos a distribución geográfica era del 27,2% en comparación con el objetivo

del 30% fijado por la Asamblea General para el año 1990. En 1989, únicamente el 22% de las personas contratadas fueron mujeres. A continuación, la representante de la CCSAIP proporcionó estadísticas sobre la representación de la mujer en diversas categorías en las Naciones Unidas. Sin lugar a dudas, a este ritmo no se habría producido ningún cambio importante para fines de siglo.

Deliberaciones de la Comisión

276. La Comisión convino en que las actitudes tradicionales seguían siendo el obstáculo más importante para mejorar la situación de la mujer. La Comisión convino también en que los antecedentes profesionales deberían ser el criterio principal, más aún, el único criterio, que rigiera la contratación y los ascensos de hombres y mujeres. No obstante, la mayoría de los miembros de la Comisión opinó que, en igualdad de condiciones, hasta que las organizaciones alcanzaran los objetivos fijados en los programas de acción afirmativa, sería necesario aplicar programas para promover la contratación de mujeres. Algunos miembros consideraron que convendría obtener datos que mostraran la trayectoria de las mujeres de las categorías P-5 a D-2 por vía de contratación y de ascenso desde 1980 hasta el presente.

277. Algunos participantes consideraron importante que se pusieran en conocimiento de los Estados miembros las posibilidades existentes para las mujeres en las organizaciones de las Naciones Unidas y que se dedicaran mayores esfuerzos a los países en que las mujeres estuvieran poco representadas. Asimismo se preguntaron si, aparte de los obstáculos determinados, las restricciones presupuestarias no afectaban más adversamente a las mujeres que a los hombres.

278. Con respecto al párrafo 1 b) de la sección V de la resolución 42/221 de la Asamblea General, la Comisión opinó que debería pedirse a las organizaciones que proporcionaran datos a fin de determinar algunos de los problemas a que hacían frente las funcionarias del cuadro de servicios generales, de manera de informar al respecto a la Asamblea en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

Decisiones de la Comisión

279. En vista de lo anterior, la Comisión decidió recomendar a las organizaciones que:

a) En los casos en que los gobiernos nacionales exigieran patrocinar los candidatos, las organizaciones hicieran todo lo posible por informarles de la importancia que otorgaban a la presentación de mujeres;

b) Las organizaciones de naturaleza predominantemente técnica que declaraban tener más dificultades para contratar mujeres, consideraran la posibilidad de establecer programas de capacitación destinados a nuevos grupos de candidatos, semejantes al organizado por la Organización Marítima Internacional (OMI);

c) Intensificaran sus esfuerzos por aumentar el número de mujeres en la categoría P-5 y las categorías superiores y en los puestos directivos y de formulación de políticas de todas las organizaciones;

d) Establecieran, si aún no lo hubieran hecho, metas precisas y supervisaran las actividades para alcanzarlas;

e) Si procediera, intensificaran sus esfuerzos por aumentar el número de consultoras y de asesoras técnicas;

f) Abolieran, si aún no lo hubieran hecho, los reglamentos del personal que prohibiesen el empleo de cónyuges en puestos de plantilla;

g) Intensificaran sus esfuerzos por facilitar, cuando procediera el empleo de cónyuges de los funcionarios;

h) Enmendaran, si no lo hubieran hecho ya, los formularios de antecedentes personales para que los candidatos pudieran indicar que estarían dispuestos a que esos formularios se pusieran a disposición de otros organismos.

280. De conformidad con el párrafo 1 b) de la sección V de la resolución 42/221 de la Asamblea General, la Comisión decidió además pedir a su secretaría que se reuniera con representantes de la secretaría del CCCA y del personal para elaborar un cuestionario que se enviaría a las organizaciones, que a su vez deberían devolverlo completo a la secretaría de la CAPI a tiempo para que ésta pudiera preparar un documento para presentarlo a la Comisión.

Cuadro de servicios generales y cuadros conexos

281. Respecto de la solicitud a la Asamblea General mencionada en el párrafo anterior, la Comisión analizó un informe sobre la situación de la mujer en el cuadro de servicios generales, elaborado sobre la base de la información recogida por su secretaría la cual realizó, como estaba convenido, consultas con los representantes del CCCA y del personal. La información que proveyeron las organizaciones incluía desgloses por: a) grupo ocupacional (utilizando el código CCGO), sexo y categoría; b) antigüedad en determinada categoría, sexo y grupo ocupacional; c) ascensos por sexo del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico durante 1989.

Opiniones de las organizaciones

282. Al CCCA le costaba comprender el sentido exacto de la solicitud de la Asamblea de que se analizaran las medidas adoptadas para mejorar la situación de la mujer en el cuadro de servicios generales. Puesto que las mujeres están bien representadas en el cuadro de servicios generales, cabía suponer que no se trataba de una cuestión de representación global, sino de promoción de las perspectivas de carrera de la mujer en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Si bien, por una parte, el CCCA estaba de acuerdo con la conclusión de la secretaría en el sentido de que no existía discriminación entre hombres y mujeres en esta categoría en lo que respecta al nivel de contratación o al ritmo de los ascensos, por la otra reconocía que se había llegado a estas conclusiones sobre la base de datos que no eran del todo representativos. En opinión del CCCA este asunto requería un enfoque conceptual más dinámico que fuera más allá de los límites de un mero análisis estadístico.

Opiniones de los representantes del personal

283. El Vicepresidente de la FICSA mencionó que en el último decenio se ha hecho gran hincapié en la reducida representación de la mujer dentro del cuadro orgánico, particularmente en los puestos superiores. Si bien la FICSA respaldaba las tentativas de corregir este desequilibrio, destacó que en la mayor parte de las organizaciones, la mayoría de las mujeres se encontraba en el cuadro de servicios

generales. El estudio realizado por la secretaría de la CAPI había sido dificultado por la falta de tiempo y de datos utilizables. Por consiguiente, no llegó a la raíz del problema: puesto que la mayoría de las mujeres ocupaban puestos de secretarías o empleadas, sus posibilidades de avanzar hasta un nivel superior a la categoría G-5 eran limitadas, dada la clasificación que tenía ese tipo de puestos. Debería llevarse a cabo un análisis de las normas de contratación, ascenso y perspectivas de carrera, con el objeto de elaborar un enfoque equilibrado en materia de promoción de los recursos humanos. Se debe alentar la contratación de mujeres en ocupaciones que suelen ser del dominio de los hombres, por ejemplo en el Servicio de Seguridad y en el cuadro de artes y oficios. La FICSA propuso establecer un grupo de trabajo tripartito, con el objeto de llevar a cabo un estudio a fondo de la situación de la mujer en el cuadro de servicios generales y definir, entre otras cosas, su finalidad y los métodos que se utilizarían para llevar a cabo el estudio, así como proponer recomendaciones y soluciones.

284. La representante del CCSAIP lamentó la escasa prioridad asignada a este importante tema por la Comisión. Era esencial lograr el nombramiento y ascenso de mayor cantidad de mujeres dentro del cuadro orgánico y categorías superiores a cargos de responsabilidad en que corresponda adoptar decisiones, a través de programas de acción afirmativa. El problema que se planteaba a las mujeres en el cuadro de servicios generales no era el de una representación insuficiente, puesto que constituían la mayoría en dicho cuadro, sino el de la promoción de sus perspectivas de carrera. La representante del CCSAIP se opuso enérgicamente al enfoque adoptado en el documento de la CAPI con respecto a la cuestión de las mujeres en el cuadro de servicios generales, considerando que requería un estudio y análisis más detenidos. El CCSAIP estimó que no se había interpretado correctamente el sentido y la intención de lo dispuesto en la sección V de la resolución 42/221 de la Asamblea General. Por consiguiente, el CCSAIP solicitó a la Comisión que no hiciera suyas las conclusiones del documento de la secretaría porque no respondían a lo solicitado por la Asamblea General y se basaban en datos incompletos. El CCSAIP instó a la Comisión a que considerara la posibilidad de establecer un grupo de trabajo mixto a fin de que examinara estas cuestiones con mayor detalle, con vistas a formular medidas para mejorar concretamente el avance en la carrera de las mujeres en el cuadro de servicios generales y cuadros conexos y, en general, favorecer la situación de todas las mujeres en el régimen común de las Naciones Unidas.

Deliberaciones de la Comisión

285. La Comisión recordó sus numerosas recomendaciones acerca de la situación de la mujer en el cuadro orgánico, tema permanente de su programa durante los últimos cinco años. Si bien en 1985 la Comisión había efectuado una serie de recomendaciones para el personal no perteneciente al cuadro orgánico en conexión con su examen de la planificación de los recursos humanos 30/, en el presente contexto, trataba este tema por primera vez. La Comisión expresó su preocupación por el hecho de que el carácter prioritario asignado a sus recientes responsabilidades relacionadas con el examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores no le hubiera permitido dedicar mayor atención a este cuadro del personal cuyo aporte a la labor de las organizaciones resultaba tan valioso. No estaba de acuerdo con lo expresado por los representantes del personal de que no se le hubiera asignado prioridad a esta cuestión. La Comisión fue el primer órgano que expuso ante la Asamblea General los problemas que se le plantean a la mujer y el primero que formuló recomendaciones para solucionarlos.

286. La Comisión señaló que en vista de los limitados datos disponibles, había sido difícil para la secretaría extraer conclusiones importantes. Sin embargo, sobre la base del material disponible podía deducirse una conclusión global, de que parecía no existir discriminación entre mujeres y hombres, opinión que comparte el CCCA. La Comisión también destacó que el análisis de los datos demostraba que no había ninguna diferencia significativa en el ritmo de ascenso de hombres y mujeres desde un campo de trabajo a otro y que la antigüedad en la categoría no se relacionaba con el predominio de uno u otro sexo en determinado campo de trabajo; que, en general, la antigüedad de las mujeres, quienes representaban aproximadamente dos terceras partes del total del personal del cuadro de servicios generales, no resultaba superior a la de los hombres, siendo con frecuencia inferior; y que, con respecto a los ascensos desde el cuadro de servicios generales al cuadro orgánico durante 1989, los hombres se vieron levemente favorecidos con respecto a las mujeres, por 0,15 puntos porcentuales.

287. La Comisión reconoció que, si bien el documento se centró en la comparación de la situación de mujeres y hombres dentro del cuadro de servicios generales sobre la base de diversos criterios, resultaba evidente que los representantes del personal deseaban ampliar la consideración de este asunto a fin de abarcar la cuestión más general de la promoción de las perspectivas de carrera. Señaló que la Base de Datos del Personal del CCCA, aun siendo muy completa, no contenía toda la información necesaria y, por lo tanto, consideró que debía complementarse mediante la reunión de los datos adicionales pertinentes. No obstante, la Comisión sabía que en esta época en que muchas organizaciones tienen presupuestos de crecimiento nulo, los departamentos de personal encargados de generar los datos con frecuencia eran los primeros en sufrir reducciones en su plantilla.

Decisiones de la Comisión

288. En vista de lo anterior, la Comisión decidió:

a) Que, con el objeto de atender a la solicitud formulada en la sección V de la resolución 42/221 de la Asamblea General, la secretaría escribiera a las organizaciones recordándoles sus recomendaciones anteriores acerca del tema de la promoción de las perspectivas de carrera para el personal del cuadro de servicios generales y solicitando sus respuestas sobre la aplicación de estas recomendaciones y sobre cualquier otra medida que hubieran adoptado;

b) Que se estableciera un grupo de trabajo tripartito sobre la condición de la mujer tanto en el cuadro de servicios generales como en el cuadro orgánico, cuyo mandato sería bastante amplio y cuyo objetivo general sería identificar los problemas que enfrentan las mujeres en el régimen de las Naciones Unidas y ayudar a la Comisión a idear estrategias para la aplicación de sus recomendaciones.

Capítulo IX

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO

Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

289. En el otoño de 1989, la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes para el personal de los cuadros de servicios generales, del Servicio de Seguridad y de artes y oficios en Nueva York. Los detalles referentes a las recomendaciones de la Comisión al respecto y las consecuencias financieras de las mismas aparecen en el párrafo 222 del presente informe.

290. Después de que la Comisión hubo examinado en su período de sesiones de marzo de 1990, los datos obtenidos de los empleadores independientes y una vez que hubo decidido las recomendaciones que presentaría a los jefes ejecutivos de las organizaciones con personal en Nueva York, el Secretario General Adjunto Interino de Administración y Gestión y el Subsecretario General para Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas le expresaron sus inquietudes acerca de los resultados del estudio. En vista de la importancia del tema, los dos funcionarios solicitaron a la Comisión que dispusiera un período de apaciguamiento hasta julio de 1990. Las inquietudes del Secretario General de las Naciones Unidas con respecto a los resultados de la encuesta también se comunicaron a la Comisión por intermedio de su Presidente. La Comisión consideró con sumo detenimiento las exposiciones del Secretario General de las Naciones Unidas y otros altos funcionarios. No obstante, llegó a la conclusión de que la metodología se había aplicado de manera técnicamente correcta y de que, por consiguiente, no había motivos para poner en duda los resultados del estudio. En vista de ello, la Comisión no encontró justificación alguna para postergar la presentación de los resultados del estudio de sueldos del cuadro de servicios generales.

291. En su período de sesiones de julio de 1990, se informó a la Comisión que el Secretario General había decidido promulgar, con vigencia a partir del 1° de octubre de 1989, las escalas revisadas de sueldos para el personal del Servicio de Seguridad y del cuadro de artes y oficios que había propuesto la Comisión. También se habían modificado las prestaciones por familiares a cargo del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, como lo había recomendado la Comisión, con vigencia a partir del 1° de octubre de 1989. Sin embargo, con respecto al cuadro de servicios generales, el Secretario General había decidido establecer un Comité Asesor Mixto especial, con representantes de las Naciones Unidas, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Fondo de Población de las Naciones Unidas y del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. El Comité estableció un grupo de trabajo para examinar la realización y los resultados del estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales. El Secretario General había decidido no promulgar la escala de sueldos recomendada por la Comisión para el cuadro de servicios generales hasta que se realizara el examen del informe que prepararía el Comité especial.

292. Posteriormente, el Secretario General decidió no aplicar la escala recomendada por la Comisión para el cuadro de servicios generales y aplicar, en cambio, con vigencia a partir del 1° de octubre de 1989, la escala que entró en vigor el 1° de noviembre de 1989 como resultado de la aplicación del procedimiento de ajuste provisional aprobado por la Comisión en ocasión del estudio de 1984 en Nueva York.

En vista de lo que antecede y de conformidad con lo estipulado en el artículo 17 del estatuto, la Comisión se ocupó de este asunto en su período de sesiones de julio de 1990.

Opiniones de los representantes de las Naciones Unidas

293. Al principio el representante de las Naciones Unidas recalcó que hablaba en nombre de todas las organizaciones con sede en Nueva York, para quienes el resultado del estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales había pasado a ser objeto de inquietud. El Secretario General estaba persuadido de que era necesario ocuparse de toda una serie de problemas que afectaban a este grupo de funcionarios. El representante de las Naciones Unidas confirmó que el Comité Asesor Mixto especial había recibido ayuda de la secretaría de la CAPI para su labor. El Secretario General, al considerar las conclusiones y recomendaciones del Comité especial, opinó que no podía pasar por alto los problemas hallados durante el estudio y después del mismo ni sus consecuencias para las relaciones entre el personal y la administración. Estas consideraciones se formulaban en un momento en que el personal de la Secretaría, inclusive los funcionarios del cuadro de servicios generales, había contribuido de modo considerable a los logros de la Organización en Namibia. El Secretario General tampoco podía desatender el hecho de que todos los demás cuadros de personal en Nueva York habían recibido recientemente aumentos de sueldos. El representante de las Naciones Unidas reiteró que si bien el Secretario General había aceptado plenamente los datos de fuentes externas para el estudio, se había centrado sobre todo en las esferas en que era necesario aplicar su criterio. Teniendo presentes estos antecedentes, el Secretario General había decidido promulgar la escala de noviembre de 1989 para el cuadro de servicios generales en Nueva York, con vigencia a partir del 1° de octubre de 1989. El representante de las Naciones Unidas proporcionó ejemplos de los problemas concretos identificados por el Comité especial, en los cuales se fundamentó la decisión del Secretario General. Este último había aceptado, entre otras cosas, la recomendación del Comité especial de que se solicitara a la CAPI que efectuase un estudio acelerado de los sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York al terminar su examen de la metodología para el estudio de los sueldos en las sedes.

294. El Subsecretario General de Gestión de Recursos Humanos de las Naciones Unidas anunció a la Comisión que el informe del Comité especial se consideraba documento interno y que, por lo tanto, no se podía distribuir fuera de la Organización. Añadió que la administración había advertido, al reflexionar sobre lo ocurrido, que podía haber manejado de otra manera algunas de las cuestiones. Por ejemplo, en lo que respecta al ajuste provisional que correspondía aplicar en noviembre de 1989, vale decir, un mes después de que había comenzado la reunión de datos en Nueva York, se dio al personal la impresión de que sus sueldos se hallaban en consonancia con los aplicables en el mercado laboral de Nueva York. Exhortó a la Comisión que comprendiera que no existía una falta de confianza en la CAPI de parte del Secretario General. En efecto, el Secretario General deseaba continuar cooperando plenamente con la Comisión en el futuro.

Opiniones del representante del personal de Nueva York y la FICSA

295. El representante del personal de las Naciones Unidas en Nueva York recordó a la Comisión que al final del período de sesiones de marzo de 1990 había exhortado a la Comisión a que postergara sus decisiones sobre la cuestión del estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en Nueva York, hasta que se volvieran a

examinar los problemas que se habían determinado. El Secretario General también había dirigido una petición análoga a la Comisión. Sin embargo, la Comisión decidió que no podía acceder a estas solicitudes; había adoptado una decisión que consideraba inatacable y justificada desde el punto de vista técnico. A fin de evitar la situación actual, la Comisión bien podría haber postergado una decisión definitiva sobre esta cuestión hasta el período de sesiones actual, cuando habría tenido numerosas oportunidades de examinar las esferas de interés especial para el personal. Las decisiones del Secretario General no tenían repercusiones desfavorables ni consecuencias financieras. Informó a la Comisión que el Comité especial había identificado una serie de problemas relacionados con la realización del estudio y proporcionó detalles sobre los mismos. El representante del personal de las Naciones Unidas declaró que al parecer era intención de la Comisión trasladar el debate relativo al estudio de sueldos del cuadro de servicios generales de Nueva York y su aplicación, de su foro actual en la CAPI a la Quinta Comisión. Señaló que el debate en la Quinta Comisión no tendría lugar entre la Comisión y el Secretario General, sino entre los representantes del personal, de la CAPI y de la Quinta Comisión. Se preguntaba si la CAPI se proponía plantear una cuestión política en la Quinta Comisión en contra del personal y del Secretario General.

296. El Presidente de la FICSA recordó a la CAPI que en 1979 el Director General de la OIT, con el apoyo del Consejo de Administración, había decidido aumentar en un 3% los sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra, tras un prolongado congelamiento y en reconocimiento de los esfuerzos del personal y su dedicación a la Organización. Ese tipo de decisiones constituía un estímulo para el personal.

Deliberaciones de la Comisión

297. En primer lugar, la Comisión recordó su mandato de efectuar una recomendación al Secretario General y demás jefes ejecutivos del régimen común referente a las escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en los lugares de destino en que hay sedes. Se reconoció que los asuntos relativos a su aplicación seguirían siendo prerrogativa de los jefes ejecutivos. El Secretario General podía rechazar las recomendaciones de la Comisión sobre escalas de sueldos y demás condiciones de empleo para el personal del cuadro de servicios generales. Entre los motivos posibles de tal medida se incluía cualquier asunto, con la excepción de los de carácter técnico, por ejemplo, las consecuencias psicológicas, la desmoralización del personal, los efectos de la reducción del personal, etc., según resumió el representante de las Naciones Unidas. Sin embargo, no se trataba de criterios puramente técnicos, de manera que quedaban fuera de la competencia de la Comisión. La Comisión opinó que si el Secretario General hubiera presentado razones distintas de los motivos técnicos expuestos, la Comisión habría tenido muy poco o incluso nada que decir. En tal caso, el asunto habría sido pura y exclusivamente de incumbencia de la Quinta Comisión de la Asamblea General. Sin embargo, el Secretario General había escogido una vía distinta, exponiendo una justificación de carácter técnico para descartar una recomendación puramente técnica de la Comisión.

298. La Comisión recordó que durante sus deliberaciones en el período de sesiones de marzo de 1990, se brindaron amplias oportunidades a las administraciones y al personal de expresar sus opiniones, de las cuales la Comisión se ocupó luego en detalle. Recordó además que la posición de las administraciones en marzo de 1990 había sido que el estudio se había realizado en forma competente y lo único que se

había pedido entonces fue un período de apaciguamiento. Se recordó también que los representantes de la administración no habían señalado ninguna contravención de la metodología en el curso del estudio. La Comisión observó que, si bien el personal de las organizaciones con sede en Nueva York había planteado cuestiones concretas, no habían demostrado en forma convincente que la metodología se hubiese aplicado en forma incorrecta, pese a que un miembro de la Comisión les había pedido reiteradamente que citaran al menos un ejemplo. Sin embargo, la posición de las administraciones en el período de sesiones de julio de 1990 era distinta.

299. Se reconoció que se presentaban al Secretario General dos conjuntos de recomendaciones distintos con respecto a los sueldos del cuadro de servicios generales en Nueva York. El primero emanaba de la Comisión que, de conformidad con el párrafo 1) del artículo 12 de su estatuto, tenía el mandato de "determinar los hechos pertinentes y formular recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local". La segunda recomendación procedía de un Comité Asesor Mixto especial constituido únicamente por representantes del personal y de las administraciones. Se recalcó que este comité bipartito, a diferencia de la Comisión, no ofrecía garantía alguna de proporcionar un enfoque objetivo.

300. La Comisión recordó que las partes interesadas habían declarado reiteradamente que la Asamblea General modificaba las decisiones de la Comisión, sin tomar muy en cuenta el valioso aporte de las organizaciones y del personal que habían contribuido a dichas decisiones. También se expresó repetidas veces la opinión de que si la Asamblea General no estaba de acuerdo con determinada decisión de la Comisión, debería remitir el asunto a ésta para su reconsideración, opinión que compartía la Comisión. Si el Secretario General consideraba que no podía aceptar la recomendación de la Comisión porque el estudio parecía adolecer de deficiencias técnicas, el asunto debía haberse enviado nuevamente a la Comisión para que volviera a examinarlo.

301. En las circunstancias actuales se ha creado un precedente lamentable: cualquier recomendación de la Comisión, independientemente de su validez técnica, podría generar una presión intensa del personal para que los jefes ejecutivos adoptaran decisiones contrarias a las recomendaciones de la Comisión. La Comisión considera que la decisión sobre Nueva York plantea graves riesgos para el régimen común.

302. Con respecto a la recomendación del Comité, que fue aceptada por el Secretario General, de que la CAPI realizara un estudio acelerado de los sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York al completar su examen de la metodología para el estudio de los sueldos en las sedes, algunos miembros no comprendían cómo podía esperarse con seriedad que la Comisión volviera a realizar esa tarea. Estos miembros sostenían que no debería llevarse a cabo ningún estudio mientras no se hubiera aclarado este incidente innecesario.

303. La Comisión señaló que, hasta que los resultados de un futuro estudio de sueldos determinaran un cambio en la escala de sueldos aplicada por el Secretario General, el personal del cuadro de servicios generales de Nueva York seguiría recibiendo una remuneración que excedía en aproximadamente 4,6% de lo que en realidad correspondía. La Comisión señaló además que las consecuencias financieras correspondientes ascendían a unos 5 millones de dólares de los EE.UU. anuales.

Decisión de la Comisión

304. En vista de lo que antecede, la Comisión decidió informar a la Asamblea General, de conformidad con el artículo 17 de su estatuto, que el Secretario General de las Naciones Unidas, actuando en forma concertada con los jefes ejecutivos del UNICEF y el PNUD, no había aceptado la escala de sueldos que la Comisión había recomendado como resultado del estudio de las mejores condiciones prevalecientes en Nueva York en octubre de 1989 y que, en cambio, había puesto en vigor la escala de sueldos de noviembre de 1989, con efecto a partir del 1° de octubre de 1989.

305. Los motivos técnicos que se adujeron para la adopción de esta medida, a saber, "... las dificultades halladas en el estudio de los sueldos ... y una necesidad de mayor compatibilidad entre los estudios de 1984 y 1989 con respecto a los puntos de equiparación interna y elementos relacionados", no parecían bien fundados, puesto que el estudio se llevó a cabo de manera técnicamente correcta y de conformidad con la metodología general adoptada para tales estudios. Por otra parte, se realizó con la participación de los propios representantes de las administraciones y del personal, quienes ante las preguntas directas de la CAPI durante el debate sobre el estudio en el período de sesiones de marzo de 1990, no pudieron demostrar que se hubiera registrado alguna violación de la metodología en el curso del estudio.

306. La Comisión lamentó esta medida porque violaba el principio de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad que regía la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales, con lo que se sentaba un lamentable precedente que en el futuro podía afectar al régimen común aceptado por las organizaciones participantes. Además, esta decisión podía provocar una pérdida de confianza en la Comisión, menoscabando así su autoridad y su capacidad de funcionar en la forma prevista en el estatuto.

Notas

- 1/ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA y ONUDI.
- 2/ GATT y FIDA.
- 3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. I, párrs. 50 y 51.
- 4/ Ibid., vol. I.
- 5/ Ibid., Suplemento No. 9 (A/44/9).
- 6/ Ibid., Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. I, párr. 53.
- 7/ Ibid., vol. II, párrs. 183 a 197.
- 8/ Ibid., párrs. 359 a 454.
- 9/ Ibid., vol. II, párr. 250 a).
- 10/ Ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30), párr. 198.

Notas (continuación)

11/ Ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30), párr. 174.

12/ Ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30), párr. 191.

13/ Ibid., cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párr. 357.

14/ Ibid., párr. 35.

15/ Ibid., párr. 173

16/ La escala del 1° de julio de 1990 aprobada por la Asamblea General se basaba en la consolidación de 12 puntos de ajuste por lugar de destino en los sueldos básicos netos y en la eliminación de la regresividad de los valores del ajuste por lugar de destino por punto del índice. La escala revisada incluía también un 5% de aumento en los sueldos. A fin de lograr los objetivos de la consolidación y de la eliminación de la regresividad sin que tuvieran lugar pérdidas o ganancias, los multiplicadores del ajuste por lugar de destino que entraron en vigor el 1° de julio de 1990 representaban una reducción respecto de los niveles anteriores; a esto obedece la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino de Nueva York de 71 a 47.4. Los multiplicadores proyectados para el 1° de octubre y el 1° de noviembre se calcularon tomando como base el multiplicador del 1° de julio.

17/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párr. 173 e).

18/ Ibid., párr. 173 f).

19/ La Ley de Comparabilidad de la Remuneración, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos en 1970, tenía por objeto mantener una total comparabilidad entre la administración pública federal de los Estados Unidos y el sector de referencia, es decir, el sector privado de los Estados Unidos. La Ley creaba dos entidades, el agente de pago (actualmente el Secretario de Trabajo y los directores de las Oficinas de Gestión y Presupuesto y Gestión de personal) y el Comité Consultivo sobre remuneraciones de los funcionarios federales (un grupo de tres representantes del sector privado). De conformidad con la Ley, el agente de pago debe presentar un informe anual al Presidente de los Estados Unidos en que se indique la disparidad entre la remuneración de la administración pública federal y la del sector privado y se recomiende un ajuste de sueldos para eliminar esa disparidad. El Comité Consultivo debe presentar al Presidente sus opiniones sobre el informe del agente de pago. La Ley faculta al Presidente a recomendar un ajuste alternativo de las remuneraciones fundado en razones de emergencia nacional o en circunstancias económicas que afecten al bienestar general. La recomendación alternativa del Presidente adquiere fuerza de ley a menos que la rechace el Congreso de los Estados Unidos. Desde 1978, el Presidente no ha seguido las recomendaciones del agente de pagos y el Congreso de los Estados Unidos no ha rechazado sus decisiones, salvo en lo que respecta a un ajuste de menor cuantía en el año fiscal de 1984.

Notas (continuación)

20/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párrs. 118 y 119.

21/ Ibid., párr. 316.

22/ Ibid., párr. 453 g).

23/ Ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30), párr. 146.

24/ Ibid., cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30) vol. II, párr. 34.

25/ Ibid., párr. 429 e).

26/ Ibid., párr. 406 h) e i).

27/ Ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30), párr. 236.

28/ Ibid., párr. 209.

29/ Para las recomendaciones de la Comisión relativas al reconocimiento de servicios sobre el terreno, la movilidad y las condiciones de vida difíciles respecto del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párrs. 313 y 333 b).

30/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30), párrs. 239 y 240.

Anexo I

GLOSARIO DE TERMINOS TECNICOS

alquiler

bruto:

Alquiler efectivamente pagado por los funcionarios internacionales sin descuento del subsidio de alquiler percibido.

neto:

Alquiler efectivamente pagado por el funcionario internacional previo descuento del subsidio de alquiler percibido.

circularidad:

En el presente documento, el término "circularidad" se utiliza en el mismo contexto que la expresión "espiral descendente" (véase *infra*). En el contexto de los índices de precios, con fines estadísticos, el término "circularidad" tiene un significado totalmente diferente.

comparaciones de fecha a fecha:

Estudios efectuados únicamente en lugares para los cuales no se dispone de un índice de precios de consumo adecuado, o donde hay una tasa de inflación elevada o una desvalorización considerable de la moneda local. Se trata de comparar los precios en dos períodos diferentes (en general, a intervalos de un año) en el mismo lugar de destino. Los resultados de los estudios de fecha a fecha se utilizan para actualizar los índices de los ajustes por lugar de destino a lo largo del tiempo, de la misma manera en que se utilizan los índices de precios de consumo en los países en que se dispone de tales índices y en que los índices se consideran apropiados para ajustar los sueldos del personal internacional.

comparaciones entre ciudades:

El estudio entre ciudades proporciona la información de referencia para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino en cada lugar de destino. Todas las comparaciones entre ciudades proporcionan un promedio ponderado de los niveles relativos de los precios de determinados artículos, habida cuenta de las modalidades de gasto de los funcionarios internacionales.

desviación estándar:

Es una medición de la distribución en un conjunto de observaciones. Por ejemplo, si todos los valores de una población fueran idénticos, cada desviación de la media (promedio) sería cero y la desviación estándar sería entonces igual a cero, que es el valor mínimo. Si, en cambio, los valores se alejaran más y más de la media, la desviación estándar sería también cada vez mayor.

diseño de la muestra:

Conjunto de normas o especificaciones determinadas antes de la reunión de los datos para obtener una muestra de una población determinada.

error de muestreo:

La parte del error del estimador debida al hecho de que el estimador se obtiene de una muestra y no del 100% de la población utilizándose los mismos procedimientos. Se diferencia de los errores causados por una selección imperfecta, tendencia viciosa en la respuesta o la estimación, errores de observación y registro, etc.

espiral descendente:

Reducción progresiva del nivel de las viviendas del personal internacional como resultado de la utilización de los alquileres netos y de la comparación de los gastos de vivienda en el sistema de ajustes por lugar de destino. En un mercado de alquiler en alza, cuando pesan restricciones sobre el ajuste por lugar de destino ("congelación" del ajuste), el nivel de la remuneración es menos sensible a la variación de los gastos de vivienda y, en consecuencia, la espiral descendente se convierte en un fenómeno inevitable que se acentúa al perpetuarse.

exactitud:

En el sentido estadístico general, la proximidad de los cálculos o las estimaciones a los valores verdaderos.

fórmula CEALDO modificada:

Con arreglo a la fórmula CEALDO modificada, los funcionarios que responden una encuesta actual y han respondido una encuesta anterior se agrupan en cuatro categorías:

- a) Los que viven en la misma vivienda, cuyo alquiler no se haya modificado;
- b) Los que viven en la misma vivienda, cuyo alquiler se ha modificado;
- c) Los que se trasladaron a otra vivienda;
- d) Los recién llegados.

Para los de la categoría b), el índice de alquiler se calculaba como un promedio aritmético simple de las distintas relaciones de los alquileres. Para los de la categoría c), el índice de alquiler se calculaba comparando los nuevos alquileres con los promedios correspondientes a viviendas del mismo tamaño en el año anterior.

Para los recién llegados, que se definían como los que respondían una encuesta y habían llegado al lugar de destino en los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta y en esa fecha alquilaban una vivienda, las relaciones de los alquileres se calculaban en función del tamaño de la vivienda. Esas relaciones se basaban en una comparación de los alquileres medios que pagaban los actuales recién llegados, definidos como se indicó anteriormente, y los que pagaban los que se consideraban

recién llegados en la fecha de la encuesta anterior. A continuación, las relaciones de los alquileres se promediaban como promedio aritmético ponderado utilizando como coeficientes de ponderación la distribución de recién llegados en la fecha de la encuesta anterior. Los que respondían la encuesta por primera vez, definidos como los que respondían la encuesta actual por primera vez pero no eran recién llegados, se trataban de igual manera que los recién llegados.

Se suponía que los que no respondían la encuesta seguían teniendo los mismos alquileres sin modificación. Sin embargo, los funcionarios en misión oficial o con licencia prolongada se excluían del cálculo.

Los propietarios se excluían de la comparación cuando devolvían el cuestionario debidamente llenado. De lo contrario, se asignaban a la categoría a) supra, es decir, se consideraban inquilinos cuyo alquiler no había cambiado.

El índice de alquiler final se calculaba como un promedio aritmético ponderado de los índices de alquiler de las categorías mencionadas.

gastos de vivienda:

Alquileres a/ y otros gastos conexos pagados por los funcionarios públicos internacionales. Estos gastos incluyen alquiler, gastos prorrateados, electricidad, gas, agua, calefacción, recolección de residuos, costo prorrateado de la cocina y la heladera cuando no las proporcione el propietario, impuestos obligatorios que deban pagar los inquilinos; reparaciones y pintura; mejoras (cuando sean necesarias para hacer habitable la vivienda; generalmente están incluidas en las viviendas proporcionadas por los gobiernos), dispositivos de seguridad, menos los reembolsos hechos por el organismo; guardias de seguridad, donde sean necesarios, según la codificación de la dependencia de seguridad de las Naciones Unidas; servicio doméstico, en los países en desarrollo en que más del 70% del personal de que se trata tenga como mínimo una empleada doméstica de tiempo completo.

índice de los precios fuera del país del lugar de destino:

El índice de los precios fuera del país del lugar de destino representa la inflación media en dólares en determinado número de países y se utiliza para medir el movimiento de los precios de bienes y servicios comprados por el personal internacional fuera del país del lugar de destino. El índice de precios fuera del lugar de destino que se utilizó para el cálculo de los índices de ajuste por lugar de destino en todos los lugares de destino hasta agosto de 1987 y en Nueva York y Washington hasta septiembre de 1989 se basaba en las

variaciones del costo de la vida y de los tipos de cambio en unos 50 países con monedas convertibles y no convertibles. Desde septiembre de 1987, se ha utilizado para el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino un índice de los precios fuera del lugar de destino basado en 21 países con monedas convertibles.

índices:

Fisher: Promedio geométrico o raíz cuadrada del producto de los índices Laspeyres y Paasche.

Laspeyres: El índice Laspeyres está compuesto por el promedio de las relaciones de los precios de una cesta de bienes y servicios ponderado según la modalidad de consumo de la ciudad de base (Nueva York). El promedio es una media aritmética ponderada.

Paasche: El índice Paasche está compuesto por el promedio de las relaciones de los precios de una cesta de bienes y servicios ponderado según la modalidad de consumo del lugar de destino de que se trate. El promedio es una media armónica ponderada.

índice Walsh modificado: El índice Walsh es un índice multilateral basado en la comparación de precios entre varios lugares de destino. Se selecciona como base un lugar de destino. La fórmula inicial consiste en un promedio geométrico de las relaciones de los precios entre cada lugar de destino y la base, ponderado según los porcentajes de gastos medios de todos los países incluidos en el estudio. El índice Walsh modificado aprobado para el cálculo de los nuevos índices del costo de la vida de las distintas ciudades utiliza, a los fines del cálculo de los porcentajes de gastos, únicamente los porcentajes de los lugares de destino en que hay sedes y Washington.

muestra aleatoria: Una muestra aleatoria se elabora de manera que se conozca a priori la probabilidad de selección de todos los elementos de la población.

porcentaje de los gastos correspondiente a la vivienda: La proporción de los ingresos de la familia que se gasta en alquiler, agua, electricidad, etc. y otros gastos relacionados con la vivienda. En el contexto de la propuesta sobre el tratamiento de la vivienda en la estructura de remuneración actual, los porcentajes de los gastos correspondientes a la vivienda pueden definirse como: a) el porcentaje de los gastos totales que corresponde a alquileres y otros gastos relacionados con la vivienda; o b) los gastos medios de vivienda de que informa el personal, expresados como porcentaje del sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino de un funcionario de categoría P-4, escalón VI con familiares a cargo.

precio de la vivienda: Alquileres pagados en el mercado local por viviendas que satisfagan las normas definidas en el presente informe y en que se tengan en cuenta períodos de permanencia en la vivienda de distinta duración.

precios de mercado: Alquileres pagados en el mercado local por viviendas alquiladas en los últimos seis meses en virtud de contratos de alquiler de un año o más y que se ajustan a las normas definidas en el presente informe b/.

relación de sustitución de ingresos: Esta expresión se usa en el contexto de la remuneración pensionable y los derechos de pensión del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La relación de sustitución de ingresos se define como la pensión bruta recibida en el momento de la jubilación expresada como porcentaje de la remuneración neta que recibía el funcionario mientras prestaba servicios.

remuneración Las escalas de sueldos y los ajustes por lugar de destino del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en vigor hasta el 30 de junio de 1990 funcionaban de tal manera que cuando la moneda local de un lugar de destino fuera de las Naciones Unidas aumentaba de valor respecto del dólar de los Estados Unidos, el personal experimentaba pérdidas en la paga líquida en moneda local. Cuando las monedas locales se depreciaban respecto del dólar de los Estados Unidos, se producían aumentos en la paga líquida en moneda local. A fin de reducir al mínimo estas pérdidas y ganancias la Comisión había aprobado un sistema de factores de corrección de la remuneración. El sistema se aplicó hasta el 30 de junio de 1990 en lugares de destino en el Canadá, el Japón, los países en que se emplea el franco CFA y en los lugares de destino europeos con moneda fuerte. La aplicación del factor de corrección de la remuneración se suspendió a partir del 1° de julio de 1990 al introducirse la escala de sueldos revisada.

subsidio de alquiler: Pago a un funcionario de una parte de su alquiler en el caso de que los alquileres sean excesivos, según lo determinado sobre la base de criterios establecidos. Se paga como subsidio de alquiler una parte de la diferencia entre un porcentaje establecido de la paga líquida de un funcionario y el alquiler máximo razonable de una vivienda adecuada al tamaño de su familia. En las sedes, el subsidio se limita en la actualidad a cinco años y la parte del alquiler que es subvencionada disminuye con el tiempo. Sobre el terreno, la duración es ilimitada y la parte del alquiler que es subvencionada no disminuye con el tiempo.

tamaño de la muestra: El tamaño de la muestra se determina aplicando las normas definidas en el diseño de la muestra a algunas características conocidas de la población a fin de

lograr el nivel deseado de confiabilidad con un grado de confianza especificado. En el caso de las encuestas sobre gastos, la característica conocida es el ingreso del funcionario según su categoría en el cuadro orgánico, el escalón que le corresponde y su situación en cuanto a familiares a cargo.

umbral: El umbral del subsidio o del suplemento de alquiler es el promedio de las relaciones entre el alquiler bruto y los ingresos medios en un lugar de destino, más un margen determinado.

variación en función de la estación: Se refiere al efecto que tienen sobre los precios los factores estacionales que influyen en la demanda y en la oferta, como los cambios de las estaciones, los feriados especiales, las vacaciones escolares, etc. Es indicación de cualquier tipo de variación de carácter periódico que ocurre dentro de un año.

Notas

a/ El término "alquileres" incluye los alquileres hipotéticos en el caso de los propietarios de viviendas.

b/ Alternativa propuesta por la FISCA: alquileres ofrecidos en el mercado por viviendas que se ajustan a las normas definidas en el presente informe.

ANEXO II

METODOLOGIA EMPLEADA PARA CALCULAR LA ESCALA DE REMUNERACION PENSIONABLE DEL 1° DE ABRIL DE 1987

La metodología en que se basó la escala que entró en vigor el 1° de abril de 1987 fue la siguiente:

a) Se calcularon las cuantías de la remuneración neta total (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino al nivel vigente de multiplicador 43 para funcionarios con familiares a cargo) de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York;

b) Se aplicó la tasa de acumulación de beneficios de pensión correspondiente a un funcionario con un período de aportación de 25 años, es decir el 46,25% a la remuneración neta total para todas las categorías y todos los escalones (esta tasa de acumulación corresponde a la tasa aplicada en la administración pública utilizada en la comparación);

c) Las cifras calculadas según se indica en el inciso b) se convirtieron en cuantías brutas mediante la aplicación inversa de la escala de contribuciones del personal aplicable a funcionarios con familiares a cargo (estas cuantías constituían la pensión bruta que se percibía después de 25 años de aportación);

d) Se calcularon las cuantías de la remuneración pensionable de las que se derivaría la pensión bruta determinada como se indica en el inciso c), para lo cual las cuantías de la pensión bruta, se dividían por 0,4625;

e) Se ajustó la escala automática resultante para eliminar algunas anomalías respecto de los escalones de una categoría y para aumentar el porcentaje de sustitución de ingresos de ciertas categorías en que fuera considerablemente más bajo que el de categorías comparables de la administración pública utilizada en la comparación, por ejemplo, para las categorías inferiores.

Anexo III

Cuadro 1

Tasas de contribuciones del personal propuestas para el cuadro orgánico y categorías superiores a los efectos del cálculo de la remuneración pensionable

(Para funcionarios con familiares a cargo)

<u>Intervalos</u> <u>(dólares EE.UU.)</u>	<u>Tasa</u> <u>(porcentaje)</u>
Primeros 15 000	4
15 001 - 25 000	20
25 001 - 35 000	25
35 001 - 55 000	29
55 001 - 75 000	32
75 001 - 95 000	35
95 001 - 125 000	37
Más de 125 000	39

Cuadro 2

Escala actual de contribuciones del personal

(Para funcionarios con familiares a cargo)

<u>Intervalos</u> <u>(dólares EE.UU.)</u>	<u>Tasa</u> <u>(porcentaje)</u>
Primeros 15 000	10
15 001 - 20 000	25
20 001 - 25 000	28
25 001 - 30 000	30
30 001 - 35 000	32
35 001 - 45 000	34
45 001 - 55 000	36
55 001 - 65 000	38
65 001 - 80 000	40
80 001 - 100 000	42
100 000 y más	44

Anexo IV

PROCEDIMIENTO PARA CALCULAR Y COMUNICAR EL MARGEN DE LA
REMUNERACION PENSIONABLE

a) Para calcular las relaciones de la remuneración pensionable de las categorías P-1 a D-2 de las Naciones Unidas se utilizarían las cuantías medias de la remuneración pensionable aplicables en ambos servicios en cada período del margen (1° de enero al 31 de diciembre del año del margen);

b) Se calcularía un promedio, ponderado según el número de funcionarios del régimen común en cada categoría, similar al que se usa para el margen de la remuneración neta;

c) El promedio ponderado calculado en B) se ajustaría para tener en cuenta las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, como se hace en los cálculos del margen de la remuneración neta;

d) Al informar la Asamblea General, al igual que en el caso de la remuneración neta, se indicaría la relación media ponderada sin ajustar la remuneración pensionable y la cifra definitiva del margen, una vez hecho el ajuste por diferencias del costo de la vida.

Anexo V

COMPARACION DE LA REMUNERACION PENSIONABLE MEDIA DE LOS FUNCIONARIOS
DE LAS NACIONES UNIDAS DE CATEGORIAS P-1 A D-2 EN NUEVA YORK CON LA
ADMINISTRACION PUBLICA DE REFERENCIA EN WASHINGTON, D.C.

<u>Categoría</u>	<u>Naciones Unidas</u>	<u>Estados Unidos</u>	<u>Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos</u>	<u>Coefficientes de ponderación</u>
(En dólares EE.UU.)				
D-2	110 213	86 854	126,9	2,8
D-1	97 794	76 745	127,4	7,9
P-5	85 375	66 637	128,1	21,8
P-4	72 956	56 528	129,1	28,0
P-3	60 538	46 420	130,4	23,3
P-2	48 119	36 311	132,5	13,2
P-1	35 700	26 203	136,2	3,0

Relación media ponderada: 129,7

Cifra ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida
(11,3%): 116,5

Anexo VI

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LAS ESTRUCTURAS DE LA REMUNERACION: MANDATO Y EXAMEN DE PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA VIVIENDA EN EL SISTEMA DE REMUNERACION ACTUAL

Parte A. Mandato del Grupo de Trabajo

El mandato del Grupo de Trabajo consistía en:

- a) Determinar en mayor detalle todos los problemas relacionados con el tratamiento de la vivienda en el actual sistema de remuneraciones. Entre los problemas que requerían mayor análisis estaban los siguientes:
 - i) Desigualdad de trato entre lugares de destino y entre funcionarios en un mismo lugar de destino, incluidos los problemas particulares de los recién llegados;
 - ii) Imprecisión de la medición de los gastos de vivienda (incluidos los problemas de razonamiento circular) a lo largo del tiempo y en base a comparaciones entre ciudades;
 - iii) Funcionamiento de los actuales planes de subsidio de alquiler en los lugares de destino sobre el terreno y las sedes;
 - iv) Efectos de los aumentos de los gastos de vivienda en condiciones de congelación de los ajustes por lugar de destino;
 - v) Los problemas especiales que plantean la oferta limitada de vivienda y su carácter inadecuado en algunos lugares de destino;
- b) Examinar los procedimientos operacionales detallados para el control del margen, así como la determinación y el ajuste de la remuneración pensionable en caso de que la vivienda se considerara por separado del sistema de ajustes por lugar de destino;
- c) Comparar las ventajas y desventajas relativas de las estructuras 1 y 2, así como las de un sistema de ajustes por lugar de destino modificado y mejorado. Al examinar las estructuras 2 y 3, habría que prestar especial atención a:
 - i) La determinación de los coeficientes de ponderación de la vivienda;
 - ii) La elaboración de índices de vivienda, sobre la base de datos externos, según correspondiera;
 - iii) Cualquier modificación necesaria de los planes de subsidio de alquiler, sobre la base de un análisis detallado del funcionamiento del sistema presente;
 - d) Elaborar propuestas sobre medidas de transición para las tres estructuras;
 - e) Proporcionar una evaluación de las consecuencias financieras a corto y largo plazo con arreglo a diferentes hipótesis sobre evolución de la economía.

Parte B. Resumen de los problemas determinados por el Grupo de Trabajo

1. El Grupo de Trabajo informó que las desigualdades observadas entre los lugares de destino eran consecuencia del sistema actual de ajuste por lugar de destino que basaba sus comparaciones en el nivel medio de los alquileres que pagaban efectivamente los funcionarios y no en los precios que regían en el mercado. Como resultado de la congelación de los ajustes por lugar de destino y del rápido aumento de los alquileres en varios lugares de destino, los funcionarios sólo podían pagar los alquileres que se cobraban en zonas alejadas, por viviendas de menor categoría y más pequeñas. Estos alquileres se veían reflejados a su vez en los ajustes por lugar de destino lo cual generaba una espiral descendente. Se señaló que el gasto promedio en vivienda de los funcionarios en la base del sistema, vale decir Nueva York, correspondía a un apartamento de un dormitorio mientras que en la mayoría de los otros lugares de destino en que hay sedes, por una suma equivalente ese funcionario podía permitirse alquilar una vivienda de dos o tres dormitorios. Otras manifestaciones de la desigualdad se relacionaban con la calidad y cercanía de las viviendas disponibles para los funcionarios en los diferentes lugares de destino. Además, la disparidad en términos de calidad de la vivienda en los diferentes lugares de destino, por ejemplo entre París y Ouagadougou, no resistía ninguna comparación.

2. El problema de la desigualdad en el tratamiento del componente de vivienda en el lugar de destino (en términos de la vivienda que podían conseguir los funcionarios) se había agudizado más en algunos lugares de destino que en otros. Un desglose de los alquileres pagados por los funcionarios, por tamaño de la vivienda y años de servicio, indicó que en algunos lugares de destino los alquileres pagados por los funcionarios recién llegados eran apreciablemente superiores a los que pagaban los funcionarios que residían allí entre 5 y 10 años. Al haberse reconocido tal fenómeno, el plan de subsidios de alquiler se había ampliado hasta cubrir los lugares de destino en que hay sedes. Sin embargo, tras aplicarse por más de cinco años resultaba que, debido a lo restrictivo de los criterios establecidos para determinar quiénes tenían derecho a recibir subsidio de alquiler y a la fórmula regresiva de reembolso, los problemas de vivienda seguían siendo importantes. En vista de ello, muchos funcionarios habían terminado por mudarse a viviendas más pequeñas que lo que requerían sus necesidades o por residir en zonas suburbanas alejadas del lugar de trabajo. Los recién llegados estaban gastando bastante más en vivienda que sus colegas avecindados en el lugar por más largo tiempo, incluso si se descontaba el subsidio de alquiler.

3. En lo que respecta a las dificultades para comparar los gastos de vivienda entre los lugares de destino, el Grupo de Trabajo informó que no eran una novedad y que si bien nadie negaba la existencia del problema, las opiniones diferían en cuanto al grado de dificultad que presentaba el establecimiento de comparaciones entre los lugares de destino. Había quienes estimaban que las dificultades para comparar los costos de la vivienda en Nueva York y en el resto del mundo eran insuperables por lo que debía suprimirse cualquier comparación de esta naturaleza. Había otros que estimaban que aunque habría dificultades serias, era posible hacer comparaciones entre Nueva York y otros lugares en que hay sedes, en Europa y América del Norte. El Grupo de Trabajo informó también que las comparaciones entre sedes y lugares de destino sobre el terreno se complicaban con los problemas derivados de la falta de viviendas y de su muy diversa calidad. En varios lugares de destino no solía haber apartamentos disponibles y los funcionarios solteros se veían obligados a alquilar casas de dos y tres dormitorios. En esos casos, el

hecho de comparar alquileres de casas de dos y tres dormitorios con alquileres de apartamentos de dos y tres dormitorios en Nueva York producía distorsiones. En lo que respecta a la calidad de la vida sobre el terreno, la matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles tenía en cuenta tal situación pero quedaba por verse si en el plan se reconocerían adecuadamente estos problemas.

4. La imprecisión en las mediciones del gasto de vivienda era también producto de la utilización de la fórmula modificada del Comité de Expertos en Ajustes por Lugar de Destino Oficial (CEALDO), combinada con una metodología de estudio que empleaba únicamente los gastos reales de vivienda de los funcionarios que habían respondido los cuestionarios en cada lugar de destino. El problema se agravaba porque la calidad o la ubicación de la vivienda que se había considerado variaba entre un lugar de destino y otro. Ya en 1989, la Comisión había decidido reemplazar la fórmula CEALDO modificada por la fórmula del CAALD. A la imprecisión de la medición de los gastos de vivienda se agregaba también la utilización de los alquileres netos en el cálculo del índice de ajuste por lugar de destino (IALD).

5. El Grupo de Trabajo informó asimismo acerca de los problemas vinculados con la aplicación de los planes de subsidios de alquiler en las sedes y sobre el terreno. Se señaló al respecto que mientras el plan aplicado en las sedes tenía un límite de duración y el monto de los subsidios decrecía en el curso de cinco años, el plan aplicado sobre el terreno no incluía estas restricciones. El Grupo de Trabajo informó que si bien el plan pretendía aliviar la situación de los funcionarios para quienes la razón alquiler/ingresos era más alta que el promedio, en las sedes el plan frustraba sistemáticamente su propio cometido pues comenzaba a operar de modo automático la fórmula regresiva y la limitación de tiempo. En consecuencia, suspender el subsidio de alquiler a los funcionarios para quienes la razón alquiler/ingreso seguía siendo superior al promedio, significaba desestimar el principio de la igualdad. En algunos casos, tal disposición engendraba situaciones extremadamente difíciles y algunos funcionarios se habían visto obligados a mudarse a otras viviendas cuando se suspendía o se disminuía el subsidio de alquiler.

6. El Grupo de Trabajo dio a conocer igualmente algunas dificultades adicionales que se presentaban en los lugares de destino en que hay sedes cuando determinados funcionarios necesitaban mudarse a otras viviendas debido a un cambio de sus circunstancias familiares o al tipo de vivienda que ocupaban. Aunque existían disposiciones de fuerza mayor, éstas eran demasiado restrictivas. Por lo general, la manera en que el plan operaba en las sedes se traducía en que, por razones que escapaban a su control, funcionarios con varios años de servicio se veían obligados a competir en el mercado de alquileres junto a los recién llegados. Como no cumplían los requisitos para recibir los subsidios de alquiler que permite el plan de subsidios, se veían seriamente desfavorecidos al tener que hacer frente a gastos de vivienda mucho más altos que los considerados en el ajuste por lugar de destino.

7. El Grupo de Trabajo señaló que los planes actuales de subsidio de alquiler no habían cumplido con su cometido. No cabía duda de que los supuestos en los cuales se basó el plan aplicado en las sedes no eran correctos y cabía la posibilidad de que sus resultados hubieran sido negativos. Por una parte, con arreglo al plan actual de subsidios de alquiler, en el cálculo de la relación entre alquiler e ingreso se tenían en cuenta los alquileres brutos que pagaban los funcionarios, los que, en consecuencia, estaban determinando los umbrales del subsidio. Por la otra, las comparaciones del costo de la vivienda con miras a calcular el índice de ajuste por lugar de destino se hacían sobre la base de los alquileres netos, es decir, de los alquileres brutos menos los subsidios de alquiler pagados a los

funcionarios en el lugar de destino. Quienes propusieron originalmente el plan para las sedes pensaron que a medida que los funcionarios recién llegados permanecieran en el lugar de destino más de cinco años, y dejaran de percibir el subsidio en razón del límite de tiempo y la fórmula regresiva, sus alquileres, que serían más altos que el promedio, terminarían por hacer subir el IALD. Sin embargo, como poco después de introducirse el plan se congelaron los sueldos, los ingresos no subieron lo suficiente en comparación con los alquileres. Ello significó que la relación entre alquiler e ingreso de los recién llegados no descendió con el tiempo, como se había previsto. Como resultado de la congelación, hubo que modificar el plan de subsidios de alquiler para prolongar el plazo durante el cual se percibían beneficios. Con todo, la relación entre alquiler e ingreso de los recién llegados siguió en un nivel inconvenientemente alto, incluso tras haber permanecido en el mismo lugar de destino una vez ampliado el plazo de cinco años, con el resultado de que muchos funcionarios habían tenido que mudarse a viviendas más baratas al expirar el período en que tenían derecho a recibir el subsidio. Además, el hecho de que con el tiempo los alquileres brutos y los alquileres netos hubieran divergido en lugar de converger, determinó que la relación de los costos de vivienda entre distintos lugares resultara distorsionada por la utilización en el IALD de los alquileres netos, en lugar de los alquileres brutos. De hecho, la acción misma del plan de subsidios de alquiler de las sedes había acentuado la espiral descendente.

8. En suma, el Grupo de Trabajo indicó algunos de los principales problemas relativos al plan de subsidios de alquiler que aún no se habían resuelto, a saber:

- a) El trato diferente del personal en las sedes y en los lugares de destino sobre el terreno;
- b) Las condiciones para recibir el subsidio;
- c) Los límites de tiempo para los subsidios pagaderos en las sedes;
- d) La fórmula regresiva para los subsidios en las sedes;
- e) El carácter restrictivo de las disposiciones de fuerza mayor;
- f) La falta de coherencia entre los umbrales y los procedimientos para estimar los ajustes por lugar de destino;
- g) Los procedimientos innecesariamente engorrosos para estimar los umbrales.

Anexo VII

ESTUDIO DE LAS PRESTACIONES DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO
Y CATEGORIAS SUPERIORES DEL REGIMEN DE LAS NACIONES UNIDAS Y
DE LA ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

PRESTACIONES Y OTRAS CONDICIONES DE SERVICIO DEL REGIMEN COMUN

1. SUBSIDIO DE EDUCACION
 - 1.1 Subsidio de educación (ordinario)
 - 1.2 Subsidio de educación (especial para hijos incapacitados)
2. PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO
 - 2.1 Prestación por hijos a cargo
 - 2.2 Prestación por cónyuge a cargo
 - 2.3 Prestación por familiar secundario a cargo
 - 2.4 Consideración de los familiares a cargo en otras prestaciones
3. PRESTACIONES RELACIONADAS CON LA MOVILIDAD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DIFICILES
 - 3.1 Prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles
 - 3.2 Prima por asignación
4. DERECHOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE DE BIENES Y EQUIPAJE
 - 4.1 Transporte de enseres domésticos
 - 4.2 Transporte de efectos personales
 - 4.3 Disposiciones sobre almacenamiento
5. VIAJES
 - 5.1 Viaje en uso de licencia para visitar al país de origen
 - 5.2 Viaje relacionado con el subsidio de educación
 - 5.3 Viaje para visitar a la familia
6. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO
 - 6.1 Pago en concepto de compensación por los días acumulados de vacaciones anuales
 - 6.2 Indemnización por rescisión del nombramiento
 - 6.3 Prima de repatriación
 - 6.4 Pago en caso de fallecimiento
7. LICENCIAS
 - 7.1 Vacaciones anuales (incluidas las vacaciones en el país de origen)
 - 7.2 Licencia de enfermedad
 - 7.3 Licencia de maternidad
 - 7.4 Licencia especial (con sueldo y sin sueldo)
 - 7.5 Feriados oficiales
8. SEGURO MEDICO

1. SUBSIDIO DE EDUCACION

1.1 Subsidio de educación (ordinario)

Fundamento/objetivo: El subsidio de educación tiene por objeto sufragar parte de los gastos adicionales que debe efectuar el funcionario respecto de la educación de sus hijos por el hecho de ser expatriado.

Fecha en que se estableció: 1946

Condiciones: Funcionarios de contratación internacional con nombramiento de un año o más que presten servicios fuera de su país de origen.

Base/fórmula: Pagadero respecto de los hijos que asistan a jornada completa a una institución de enseñanza, desde el nivel primario hasta finalizar el cuarto año de estudios postsecundarios o hasta la obtención del primer título reconocido, si esto ocurre antes, con sujeción a un límite máximo de edad de 25 años.

Cuantía actual: En el caso de las instituciones de enseñanza en el lugar de destino, la cuantía anual del subsidio por hijo es el 75% de los primeros 9.000 dólares de gastos admisibles, hasta un máximo de 6.750 dólares. Cuando una institución situada fuera del lugar de destino proporciona servicios de internado, el monto anual es el 75% del costo de la enseñanza y el internado hasta 9.000 dólares, con un subsidio máximo de 6.750 dólares anuales. En los casos en que la institución de enseñanza no proporciona servicios de internado, se paga una suma fija de 2.000 dólares para sufragar los gastos de alimentación y alojamiento más el 75% del costo de la enseñanza, con sujeción al mismo reembolso máximo total de 6.750 dólares. En los lugares de destino en que no hay instituciones de enseñanza o éstas no se consideran apropiadas, puede reembolsarse el 100% de los gastos de internado en el nivel primario y secundario hasta un máximo de 3.000 dólares anuales, además del subsidio máximo de 6.750 dólares anuales. En determinados lugares de destino con moneda dura, el subsidio se expresa en moneda local.

Fecha en que se hizo efectiva: Año escolar en curso el 1° de enero de 1989.

Limitaciones del pago: No se aplica a los funcionarios que prestan servicios en su país de origen. Sin embargo, si un funcionario es reasignado a su país de origen después de prestar servicios en otro lugar, podrá seguir percibiendo el subsidio de educación durante el resto del año escolar por un período no superior a un año escolar completo después de su regreso del lugar en que prestaba servicios como expatriado.

**Procedimiento de revisión/
actualización:**

Base/fórmula: Datos sobre el nivel de gastos de los funcionarios y sobre las tarifas de las instituciones de enseñanza.

Frecuencia: Revisión cada dos años.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Los nacionales de los Estados Unidos empleados en el extranjero reciben una prestación de educación (o educación gratuita en los lugares en que hay escuelas e instructores de los Estados Unidos) desde el jardín de infancia hasta el nivel de la escuela secundaria. En los lugares en que no hay escuelas apropiadas, se paga el costo del alojamiento y la alimentación y del transporte periódico entre el lugar de destino y el lugar más cercano en que hay escuelas apropiadas. Con sujeción a ciertas cuantías máximas, los gastos se reembolsan a una tasa del 100%. Las cuantías máximas respecto de las escuelas fuera del lugar de destino se basan en un estudio anual de aproximadamente 20 escuelas. Para el año escolar 1989/1990, la cuantía máxima fue de 15.133 dólares por enseñanza, alojamiento y alimentación, a lo que se suma el reembolso de los gastos de transporte para efectuar hasta tres viajes anuales. El monto más elevado al 1° de mayo de 1990 era de 25.000 dólares para la educación secundaria en Madagascar. Esta suma estaba constituida por los 15.133 dólares para enseñanza, alojamiento y alimentación, más 9.867 dólares para gastos de transporte en el año. Los padres pueden enviar a sus hijos a la escuela de su elección en los Estados Unidos o en el exterior, incluso a escuelas que no sigan el plan de estudios de los Estados Unidos, y reciben la prestación de educación hasta el máximo establecido para el lugar de destino. La prestación se revisa según las necesidades y por lo menos una vez al año. Se concede una suma adicional de 1.500 dólares por año escolar en los casos en que se requiera instrucción complementaria porque la escuela del lugar de destino es deficiente, por ejemplo, no se enseñan determinadas materias o se imparte instrucción en un idioma que no es el inglés.

1.2 Subsidio de educación especial para hijos incapacitados

Fundamento/objetivo: Proporcionar asistencia respecto de los hijos incapacitados en el ámbito del subsidio de educación.

Fecha en que se estableció: 1° de enero de 1979.

Condiciones: Funcionarios expatriados y no expatriados con un hijo incapacitado menor de 25 años (el límite de edad puede extenderse hasta los 28 años).

Base/fórmula: Certificación médica de que el hijo, en razón de un impedimento físico o mental, no puede asistir a una institución por de enseñanza normal.

Cuantía actual: Se reembolsa el 100% de los gastos admisibles hasta un máximo de 9.000 dólares anuales. En determinados lugares de destino con moneda dura, el subsidio se expresa en moneda local.

Limitaciones del pago: El funcionario debe presentar pruebas de que se han agotado todas las otras posibles fuentes de asistencia.

Procedimiento de revisión/
actualización

Base/fórmula: Estadísticas sobre los niveles de gastos.

Frecuencia: Revisión cada dos años.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Para la educación de un hijo incapacitado de entre 3 y 21 años de edad, se concede una prestación de educación aparte de hasta 16.850 dólares por año escolar, en lugar del pago de la enseñanza a la tasa correspondiente al lugar de destino, o de hasta 37.000 dólares respecto de escuelas fuera del lugar de destino.

2. PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO

2.1 Prestación por hijos a cargo

Fundamento/objetivo: Beneficio social para tener en cuenta las diferencias de los gastos en función del número de familiares a cargo y para proporcionar un factor de igualación de ingresos a los funcionarios con hijos a cargo.

Fecha en que se estableció: 1946.

Condiciones: El hijo debe ser un familiar a cargo reconocido menor de 18 años o, si asiste a jornada completa a una escuela o universidad, menor de 21 años.

Base/fórmula: Se basa en el promedio ponderado de las rebajas impositivas pertinentes y las prestaciones de seguridad social en los siete lugares de destino en que hay sedes respecto de un sueldo equivalente al de la categoría P-4, escalón VI.

Cuantía actual: La cuantía actual es de 1.050 dólares anuales. En determinados lugares de destino con moneda dura, la cuantía se expresa en moneda local. Respecto de un hijo incapacitado se paga el doble de la prestación ordinaria.

Fecha en que se hizo efectiva: 1° de enero de 1989.

Limitaciones del pago: Si el funcionario recibe pagos del sistema nacional de seguridad social, la cuantía de la prestación se reduce en consecuencia.

Procedimiento de revisión/
actualización

Base/fórmula: Sobre la base de la rebaja impositiva y los pagos con arreglo a la legislación social respecto de los hijos como porcentaje del sueldo neto de la categoría P-4, escalón VI.

Frecuencia: Cada tres años sobre la base del examen de la CAPI.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Los costos de la crianza de los hijos se toman en consideración en el sistema impositivo de la administración pública utilizada en la comparación mediante una cantidad deducible (exención) por cada hijo y gastos admisibles deducibles que reducen la carga fiscal global.

2.2 Prestación por cónyuge a cargo

Fundamento/objetivo: Beneficio social para tener en cuenta los gastos de los funcionarios con cónyuge a cargo y para proporcionar un factor de igualación de ingresos.

Fecha en que se estableció: 1949.

Condiciones: Véase el objetivo. Si el funcionario no tiene cónyuge a cargo, el primer hijo a cargo le da derecho a recibir sueldo y ajuste por lugar de destino a la tasa de funcionarios con familiares a cargo.

Cuantía actual: No existe una prestación por cónyuge a cargo como tal, pero las diferencias de las tasas de contribuciones del personal y del ajuste por lugar de destino producen una remuneración neta inferior para los funcionarios sin cónyuge a cargo.

Fecha en que se hizo efectiva: 1° de enero de 1977.

Limitaciones del pago: Umbral respecto de los ingresos del cónyuge que determina el derecho a la prestación.

Procedimiento de revisión/
actualización:

Frecuencia: Cuando la CAPI revisa la metodología.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

El hecho de tener cónyuge a cargo se toma en consideración en el sistema impositivo de la administración pública utilizada en la comparación mediante una cantidad deducible (exención) y mediante gastos admisibles deducibles que reducen la carga fiscal global.

2.3 Prestación por familiar secundario a cargo

Fundamento/objetivo:	Reconocimiento de la responsabilidad de contribuir al sustento de un familiar secundario a cargo.
Fecha en que se estableció:	1946.
Condiciones:	El funcionario que no tenga un familiar primario a cargo podrá tener derecho a esta prestación respecto de su padre, madre, hermano o hermana con sujeción a condiciones bien determinadas respecto de la certificación de que el funcionario contribuye al sustento de esa persona.
Base/fórmula:	La rebaja impositiva aplicable en el país de la administración pública utilizada en la comparación.
Cuantía actual:	\$300. En determinados lugares de destino con moneda dura, la cuantía se expresa en moneda local.
Fecha en que se hizo efectiva:	1° de enero de 1977.
Limitaciones del pago:	La prestación es pagadera respecto de sólo un familiar secundario a cargo.
Procedimiento de revisión/actualización:	
Base/fórmula:	Rebaja impositiva aplicable en el país de la administración pública utilizada en la comparación.
Frecuencia:	Cuando la CAPI revisa la metodología.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

El sistema impositivo del país de la administración pública utilizada en la comparación reconoce un familiar secundario a cargo o más de uno mediante una suma deducible (exención) y otros gastos admisibles deducibles que reducen la carga fiscal.

2.4 Consideración de los familiares a cargo en otras prestaciones

En las secciones pertinentes se señalan las diferencias entre funcionarios con familiares a cargo y funcionarios sin familiares a cargo respecto de otras prestaciones.

3. PRESTACIONES RELACIONADAS CON LA MOVILIDAD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DIFÍCILES

3.1 Prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles

Fundamento/objetivo: La prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles está constituida por una suma que refleja los distintos niveles de dificultad de las condiciones de trabajo en distintos lugares de destino y una suma que varía según el número de asignaciones y, en consecuencia, tiene en cuenta la movilidad y constituye un incentivo para la movilidad.

Fecha en que se estableció: 1° de julio de 1990.

Condiciones: Movilidad: En los lugares de destino de las categorías A a E, pagadera a partir de la segunda asignación y sólo después de cinco años o más de servicios consecutivos en el sistema de las Naciones Unidas. Para los lugares de destino de la categoría H, pagadera sólo a partir de la cuarta asignación, de las cuales por lo menos dos deben haber sido en lugares de destino de las categorías A a E.

Condiciones de trabajo difíciles: Asignación de un año o más en lugares de destino de las categorías B a E.

Base/fórmula: Depende de la designación del lugar de destino (H y A a E).
 Para las categorías P-4 y P-5: porcentaje del sueldo básico/mínimo de la categoría P-4, escalón VI.
 Para las categorías P-1 a P-3: igual fórmula menos un 13%.
 Para las categorías D-1 y superiores: igual fórmula más un 13%.

Cuantía actual: Véase la matriz que figura a continuación.

Lugar	Número de asignaciones				
	1	2	3	4	5 o más
H a/	0 b/	0 b/	0 b/	4 b/	6 b/
A	5)	15)	17)	19)	21)
B	13)	23)	25)	27)	29)
C	20) c/	30) c/	32) c/	34) c/	36) c/
D	25)	35)	37)	39)	41)
E	30)	40)	42)	44)	46)

a/ Lugares de destino en que hay sedes: lugares de destino de América del Norte y Europa y lugares análogos designados.

b/ Más un 3% en los lugares de destino en que hay sedes cuando no se pagan gastos de mudanza.

c/ Menos un 5% en los casos en que se pagan gastos completos de mudanza.

Fecha en que se hizo efectiva: 1° de julio de 1990.

Limitaciones del pago: Véanse las condiciones.

Procedimiento de revisión/
actualización:

Base/fórmula:

La clasificación de los lugares de destino en función de la dificultad se examina de conformidad con criterios establecidos (condiciones de salud, seguridad, clima, etc.).

Frecuencia:

Por lo menos cada tres años, la escala de sueldos básicos/mínimos utilizados junto con la matriz se examinaría a la luz de los cambios de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos y de las tasas impositivas pertinentes.

3.2 Prima por asignación

Fundamento/objetivo:

La prima por asignación tiene por objeto proporcionar a los funcionarios una cantidad de dinero razonable al comienzo de una asignación para hacer frente a los gastos resultantes del nombramiento o la reasignación.

Condiciones:

Pagadera a los funcionarios que se trasladan, al ser nombrados o reasignados, a un lugar de destino para prestar servicios por un período que se prevé será de por lo menos un año.

Cuantía actual:

La prima consiste en una parte constituida por dietas y una constituida por una suma global. La parte constituida por dietas equivale a 30 días de dietas para los funcionarios y 15 días de dietas para los familiares con derecho a ellas. La parte constituida por una suma global corresponde a un mes o dos meses de sueldo neto del lugar de destino en que se cumple la asignación correspondiente a la categoría, el escalón y las características familiares del funcionario. La suma efectiva depende de la duración de la asignación del funcionario, de si éste tiene derecho al pago de los gastos de transporte de sus efectos personales y de si es asignado a un lugar de destino sobre el terreno (A a E) o a un lugar de destino en que hay sedes (H).

Limitaciones del pago:

Según la fórmula indicada, no se paga suma global respecto de una asignación de menos de dos años en los lugares de destino de la categoría H a los funcionarios con derecho al reembolso completo de los gastos de mudanza. Hay otras limitaciones también para los lugares de destino de la categoría H.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

La administración pública utilizada en la comparación proporciona varias prestaciones y beneficios que tienen por objeto servir de motivación para que los funcionarios presten servicios fuera de los Estados Unidos y tener en cuenta condiciones distintas de las imperantes en los Estados Unidos. En consecuencia, es difícil establecer una equivalencia con las prestaciones pertinentes del régimen común de las Naciones Unidas. Se puede decir que las siguientes prestaciones y beneficios que paga la administración pública utilizada en la comparación reflejan en términos generales consideraciones relativas a la movilidad y las condiciones de trabajo difíciles.

Prima por lugar de destino

Las disposiciones relativas a los funcionarios civiles del Gobierno de los Estados Unidos que prestan servicios en el exterior incluyen una prima por lugar de destino imponible de hasta el 25% de la paga básica respecto de puestos en lugares de destino en que imperan condiciones extraordinariamente difíciles o notablemente insalubres, o las dificultades físicas son excesivas. Los lugares de destino se clasifican en cinco niveles en función de la dificultad y esos niveles se expresan como porcentaje del sueldo bruto en la base del sistema (Washington), como sigue:

<u>Categoría</u>	<u>Incentivo financiero</u>
0	No corresponde pago alguno
1	10%
2	15%
3	20%
4	25%

Pago por condiciones de peligro a/

El pago por condiciones de peligro se concede también en los lugares de destino donde existe una amenaza de daño a la persona o están en peligro la salud o el bienestar del funcionario. El pago por condiciones de peligro es del 15%, el 20% o el 25% del sueldo básico y reemplaza la parte de la prima por lugar de destino que se atribuye a condiciones de violencia política. El pago por condiciones de peligro no tiene por objeto compensar respecto de actos que se consideren principalmente delito económico.

Gastos previos a la partida

La prestación por gastos previos a la partida tiene por objeto cubrir los gastos de alojamiento, alimentación y lavado por un período de hasta 10 días después de que el funcionario ha desocupado su residencia y antes de su partida (véase también el inciso c) de la prestación por traslado al exterior, infra).

a/ En circunstancias muy excepcionales, los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas asignados a lugares de destino en que imperan condiciones extremadamente peligrosas, como guerra u hostilidades activas, lugares de los cuales se ha determinado que es necesario trasladar a las familias, reciben pagos por condiciones de peligro. La cuantía de esos pagos depende de las condiciones.

Subsidio de vivienda

Este subsidio tiene por objeto reembolsar al empleado el costo de la residencia temporal o la vivienda cuando no se proporcionan viviendas de propiedad del gobierno o alquiladas por éste. Los gastos incluyen el alquiler más los gastos no incluidos en éste por concepto de calefacción, luz, combustible, gas, electricidad, agua e impuestos, seguros y honorarios de corredores que el arrendatario deba pagar por ley o por costumbre. El subsidio de alojamiento temporal constituye un componente del subsidio de vivienda que tiene por objeto cubrir los gastos razonables de alojamiento temporal por un período no superior a tres meses desde la llegada a un nuevo lugar de destino en el extranjero o durante el período hasta que el funcionario pasa a ocupar su residencia (permanente), si esto ocurre antes. También se concede por un período de un mes inmediatamente antes de la partida final del lugar de destino después de que el funcionario ha desocupado su residencia.

Cuando la vivienda es de propiedad del funcionario, de su cónyuge o de ambos, se considera que hasta el 10% del precio de compra original de la vivienda equivale a la tasa anual de gastos estimados de alquiler. Los gastos de calefacción, luz, combustible (incluidos el gas y la electricidad), agua y, en algunos pocos casos, alquiler del terreno, pueden agregarse a ese 10% para determinar el subsidio de vivienda para los funcionarios que son propietarios de sus viviendas.

Subsidio complementario por lugar de destino

El subsidio complementario por lugar de destino sólo está destinado a los empleados que deben hacer frente a elevados gastos de hotel o restaurante. Esos empleados pueden verse obligados a realizar esos gastos adicionales si no hay viviendas temporales adecuadas con instalaciones de cocina. El subsidio se paga por un período de hasta tres meses desde la llegada al lugar de destino y por un período de hasta un mes antes de la partida final del lugar de destino. El subsidio complementario por lugar de destino consiste en una tasa diaria fija que puede pagarse además de cualquier otro subsidio por lugar de destino que corresponda al lugar de destino y al cual pueda tener derecho el empleado. La cuantía del subsidio complementario depende del tamaño de la familia y se concede respecto del empleado y de cada familiar. Como parte del subsidio ordinario por lugar de destino corresponde a los gastos de alimentación, la tasa del subsidio complementario por lugar de destino es inversamente proporcional al subsidio ordinario por lugar de destino pero directamente proporcional a las tasas de las dietas para viajes que, si bien no se pagan después de la llegada al lugar de destino, reflejan el costo de las comidas en restaurantes. El subsidio complementario por lugar de destino no se paga a los empleados que residen en viviendas permanentes en el lugar de destino.

Subsidio por traslado al exterior

El subsidio por traslado al exterior comprende tres elementos:

a) Una parte consistente en una suma global respecto de gastos diversos para ayudar a hacer frente a ciertos gastos extraordinarios. A continuación se indican algunos de los gastos extraordinarios que este subsidio tiene por objeto reembolsar a condición de que se consideren razonables y necesarios en cada caso:

- i) Desconexión y conexión de aparatos y equipo domésticos, y de los servicios de agua, gas, electricidad, etc.;

- ii) Conversión del equipo y aparatos domésticos para que funcionen con el gas, electricidad, etc. disponibles (incluidos los transformadores necesarios);
 - iii) Corte e instalación de alfombras y cortinas trasladados de una residencia a otra (no el costo de nuevas alfombras, etc.);
 - iv) Gastos de agua, gas, electricidad, etc., o depósitos por contratos que no se compensan con futuros reembolsos;
 - v) Derechos de inscripción de automóviles, licencias para conducir y derechos análogos;
 - vi) Gastos personales de telegramas y teléfonos atribuibles al traslado del empleado y de su familia, con exclusión de los gastos relacionados con los arreglos de viaje y alojamiento que se reembolsan con las dietas a que tiene derecho el empleado;
- b) Una parte consistente en una suma global para gastos de vestuario. Para esta parte, los lugares de destino se agrupan en tres zonas según el clima y los empleados, en tres grupos según el tamaño de la familia;

c) Una parte correspondiente a gastos anteriores a la partida aplicable a los gastos de alojamiento, alimentación (incluidas propinas), lavandería, limpieza y planchado en un alojamiento temporal para el empleado y cada miembro de su familia por un período de hasta 10 días antes de la partida final de un lugar de destino en los Estados Unidos a un lugar de destino en el extranjero, período que comenzará no más de 30 días después de que se haya desocupado la residencia. No se consideran los gastos de transporte local.

(Nota: También se concede un subsidio por traslado en el interior respecto a los lugares de destino situados en los Estados Unidos. Consta de los mismos tres elementos del subsidio por traslado al exterior.)

Subsidio por separación de la familia

El subsidio por separación de la familia tiene por objeto ayudar al empleado que, debido a que las condiciones de vida en el lugar de destino en el extranjero son peligrosas, notablemente insalubres o excesivamente adversas, o por conveniencia del gobierno, se ve obligado a hacer frente al gasto adicional de mantener a miembros de su familia en un lugar distinto del lugar de destino. También puede concederse este subsidio a un empleado que lo solicite personalmente en razón de necesidades especiales o de condiciones difíciles para el empleado o algún miembro de su familia.

4. DERECHOS RELACIONADOS CON EL TRANSPORTE DE BIENES Y EQUIPAJE

Hay dos posibilidades:

Traslado completo de enseres domésticos.

Transporte más limitado de efectos personales.

Las organizaciones, basándose en sus necesidades de funcionamiento (con inclusión de la duración prevista de la asignación), deciden si en una situación determinada corresponde uno u otro arreglo. Si se concede el traslado completo de los enseres domésticos, se resta un 5% de los valores de la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (véase 3.1) en los lugares de destino de las categorías A a E; si se concede el envío de efectos personales, se añade un factor del 3% en los lugares de destino "difíciles".

En los lugares de destino designados, la organización puede reembolsar el 75% de lo gastos de transporte de un automóvil de propiedad del funcionario hasta un máximo de 1.200 dólares.

4.1 Traslado de enseres domésticos

Fundamento/objetivo:	Sufragar los gastos efectuados por el funcionario en relación con el traslado completo de sus enseres domésticos en el momento del nombramiento, la reasignación o la separación del servicio.
Condiciones:	Con sujeción a determinados requisitos (que normalmente incluyen por lo menos dos años de servicio en el lugar de destino), la organización paga los gastos de traslado de los enseres domésticos del funcionario hacia el lugar de destino al que haya sido asignado o desde él.
Base/fórmula:	Peso o volumen máximo admisible.
Cuantía actual:	Funcionarios sin familiares a cargo: 4.890 kilogramos. Funcionarios con familiares a cargo: 8.150 kilogramos.
Limitaciones del pago:	Normalmente un mínimo de dos años de servicio en el lugar de destino.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Todos los empleados tienen derecho al traslado o almacenamiento de enseres domésticos hacia cualquier lugar de destino a que se les asigne o desde él. Si el empleado es trasladado a un lugar de destino donde se le proporciona alojamiento sin muebles, el peso máximo admisible de traslado o almacenamiento es de 18.000 libras, en tanto que si el alojamiento está amueblado el máximo admisible es de 7.200 libras. Además de los enseres domésticos, se podrán pagar los gastos de traslado de un automóvil cuando éste sea de propiedad del empleado o de un miembro de la familia del empleado autorizado a viajar. También se autoriza el reemplazo periódico del automóvil (generalmente cada cuatro años) o el reemplazo con carácter de urgencia (por pérdida o destrucción de resultas de incendio, robo, accidente, deterioro rápido a causa de condiciones duras de clima o de terreno, disturbios civiles, acciones militares, desórdenes o causas análogas).

4.2 Transporte de efectos personales

Fundamento/objetivo:	Véase la nota <u>supra</u> ; en los casos en que no se aplica el traslado completo de enseres domésticos.
Condiciones:	Véase la nota <u>supra</u> .
Limitaciones del pago:	Véase condiciones.
Cuantía actual:	Efectos personales: Funcionario - 1.000 kilogramos Primer miembro de la familia - 500 kilogramos Cada miembro adicional de la familia - 300 kilogramos

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Al ser trasladado a un nuevo puesto, el empleado tiene derecho al traslado de su equipaje, además de los enseres domésticos, de la siguiente manera:

Exceso de equipaje personal

La cantidad de equipaje acompañado que las compañías de transporte transportan sin cobrar varía según el tipo y la clase del transporte. Cuando el viaje internacional se efectúa por vía aérea en una clase por debajo de la primera clase, se autoriza un exceso de equipaje en la cuantía necesaria para que el total del equipaje transportado sea igual al que se puede transportar libre de cargo en primera clase. Normalmente esta cifra es de 22 libras (10 kilogramos) de exceso de equipaje por viajero, lo cual hace que el total del equipaje acompañado sea de 66 libras (30 kilogramos) por pasajero. Por encima de estas 66 libras (30 kilogramos), los viajeros por vía aérea en viaje de ida y vuelta para visitar el país de origen pueden optar por expedir una cuantía adicional de 22 libras (10 kilogramos) de exceso de equipaje por pasajero en lugar de utilizar la franquicia de equipaje no acompañado en la parte de ida o de vuelta del viaje, o en ambas.

Equipaje no acompañado

Los empleados y sus familiares a cargo tienen derecho a una franquicia de equipaje no acompañado de conformidad con el siguiente cuadro:

<u>Peso bruto</u>	<u>Libras</u>	<u>Kilogramos</u>
Primer pasajero	250	113,4
Segundo pasajero	200	90,72
Tercer pasajero	150	68,04
Cuatro o más pasajeros (cada uno)	100	45,36

La franquicia de equipaje no acompañado se suma a la prestación de traslado de enseres domésticos. El equipaje no acompañado puede enviarse como carga aérea por la ruta más directa entre los puntos autorizados de origen y de destino, independientemente del modo de viaje utilizado.

Se considera equipaje no acompañado los efectos personales que el viajero necesita mientras está en camino o inmediatamente después de llegado a su destino.

4.3 Disposiciones sobre almacenamiento

Fundamento/objetivo:	Si un funcionario que tiene derecho al traslado completo de enseres domésticos es reasignado con traslado de sus efectos personales, y se prevé que ha de volver al lugar de destino anterior, se le podrán pagar durante un período determinado los gastos de almacenamiento de sus enseres domésticos.
Condiciones:	Tienen derecho a este beneficio los funcionarios de contratación internacional al ser reasignados.
Base/fórmula:	Véase fundamento/objetivo.
Limitaciones del pago:	La cuantía de los efectos personales y los enseres domésticos almacenados no debe exceder los límites establecidos para gastos de mudanza.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Para las cifras correspondientes a almacenamiento, véase la sección 4.1 supra.

Almacenamiento prolongado

El almacenamiento prolongado de enseres domésticos se autoriza cuando un empleado es asignado o trasladado a un lugar de destino en el extranjero o en los Estados Unidos que no sea Washington, D.C. El almacenamiento prolongado de empleados asignados a Washington, D.C. debe autorizarse especialmente.

Almacenamiento temporario

La autorización de viaje constituye autorización automática para el pago de los gastos de almacenamiento de los efectos de un empleado en el lugar en que se encuentren esos efectos.

Los efectos pueden almacenarse durante períodos determinados de tiempo de la siguiente manera:

a) El almacenamiento de efectos en espera del traslado es admisible a partir de la fecha de partida del empleado de su viejo lugar de destino a su nuevo lugar de destino o, en el caso de un nuevo empleado, desde la fecha de la partida de su lugar de residencia hasta que se produzca el envío. Se autoriza un período adicional de almacenamiento temporario de hasta tres meses a partir de la fecha de llegada del empleado al nuevo lugar de destino o del establecimiento de su domicilio, si este período fuera más corto; o

b) Durante cualquier período en que el empleado esté ausente de su lugar de destino cumpliendo órdenes y no mantenga domicilio en ese lugar de destino; o

c) En relación con la separación del servicio de un empleado, se autoriza almacenamiento temporario por un período global de tres meses.

Cuando el Gobierno proporciona vivienda

Cuando el empleado tiene acceso a vivienda adecuada proporcionada por el Gobierno, se le autoriza un envío limitado de efectos. Si el empleado opta por hacer uso de la totalidad o parte de la franquicia autorizada de traslado limitado, podrá utilizar el saldo global de la franquicia aplicable de traslado y de almacenamiento para gastos de almacenamiento prolongado. Sin embargo, si el empleado hace trasladar a su lugar de destino más efectos personales de los que pueden acomodarse en la vivienda proporcionada, esos efectos no pueden almacenarse por períodos prolongados a expensas del Gobierno en el lugar de destino.

Cuando el Gobierno no proporciona vivienda

Cuando el Gobierno no proporciona vivienda y se ha concedido al empleado autorización para el traslado completo de sus efectos personales, el empleado puede decidir qué proporción de sus efectos trasladará o almacenará dentro de la franquicia global de traslado y almacenamiento.

Almacenamiento con carácter de emergencia

Cuando se le autorice especialmente, un empleado podrá almacenar muebles, enseres domésticos y efectos personales y un automóvil de su propiedad durante el transcurso de la emergencia y por un período adicional de no más de tres meses.

Las condiciones de emergencia que justifican la autorización de almacenamiento incluyen las siguientes, sin ser ésta una lista exhaustiva:

- a) Inexistencia de servicios habituales de transporte;
- b) Disturbios civiles generalizados o amenaza inminente de ellos, con inclusión de guerra, guerra civil, levantamientos, desórdenes, huelgas, bloqueos o ley marcial, sin que esta lista sea exhaustiva;
- c) Percances o desastres naturales, con inclusión de terremotos, maremotos, inundaciones, incendios, tormentas, enfermedades o plagas que den lugar a cuarentenas o negativa a transportar o a permitir la entrada o la salida de los efectos, sin que esta lista sea exhaustiva; y
- d) Restricciones u obstrucciones desusadas en materia de importación o exportación, u otras condiciones que se puedan describir como emergencias.

5. VIAJES

La organización normalmente paga, con sujeción a determinadas condiciones, los gastos de viaje de un funcionario en ocasión de su nombramiento inicial o de cambio de lugar de destino o separación del servicio, cuando deba viajar en comisión de servicios o en uso de licencia para visitar el país de origen o para visitar a la familia. Los gastos de viaje del cónyuge de un funcionario y de

sus hijos a cargo también son pagaderos en los casos antes mencionados (con la excepción del viaje en comisión de servicios), con sujeción a ciertas condiciones adicionales. A continuación se describen brevemente los viajes en uso de licencia para visitar el país de origen, los viajes relacionados con el subsidio de educación y los viajes para visitar a la familia:

5.1 Viaje en uso de licencia para visitar el país de origen

Fundamento/objetivo: La licencia para visitar el país de origen tiene por objeto permitir que los funcionarios contratados internacionalmente renueven periódicamente sus vínculos con sus países de origen.

Fecha en que se estableció: 1949.

Condiciones: Tienen derecho a esta prestación los funcionarios de contratación internacional que presten servicios en lugares de destino fuera de su país de origen, sus cónyuges y sus hijos a cargo.

Base/fórmula: El funcionario tiene derecho cada dos años a un viaje pagado entre el lugar de destino y el lugar en que hace uso de su licencia para visitar el país de origen y a una cierta franquicia para equipaje. En los lugares de destino con condiciones de vida difíciles (C a E) el viaje para visitar el país de origen puede concederse cada 12 meses.

Cuantía actual: Pago de los gastos de viaje y una cierta franquicia para equipaje.

Limitaciones del pago: Se debe pasar un período mínimo fijo de tiempo (normalmente dos semanas) en el país de origen. No hay derecho a licencia adicional, pero se concede tiempo de viaje.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Si se cumplen ciertas condiciones, los empleados que no pertenecen al servicio exterior, al igual que los empleados del servicio exterior, pueden acumular vacaciones en el país de origen sobre la base de 15 días de vacaciones en el país de origen luego de 12 meses de servicio en el extranjero; en caso contrario, acumulan vacaciones en el país de origen como se indica a continuación (además de la licencia anual). Los empleados tienen la opción de viajar a un "centro de descanso y recuperación" o al puerto de entrada a los Estados Unidos más próximo.

Lugar de destino
con prima por
lugar de destino
(porcentaje)

Tasa de
acumulación
(días por año)

25	15
20	15
15	10
10	10
0	5

Los empleados expatriados que no pertenecen al servicio exterior por lo general tienen derecho a un viaje pagado en uso de licencia para visitar el país de origen luego de dos años en el lugar de destino, o al llegar al fin de su asignación.

5.2 Viaje relacionado con el subsidio de educación

Fundamento/objetivo:	Permitir que el hijo que está estudiando fuera del lugar de destino se reúna con su familia periódicamente.
Fecha en que se estableció:	1946.
Condiciones:	Ser funcionario con un hijo a cargo que asista a una institución docente fuera del lugar de destino.
Cuantía actual:	Gastos de viaje de ida y vuelta entre la institución docente y el lugar de destino. En los lugares de destino designados en que no haya instituciones docentes, se autorizará un viaje de ida y vuelta adicional en el año en que no toque viaje de licencia al país de origen.
Limitaciones del pago:	No se debe exceder el costo de un viaje de ida y vuelta entre el lugar de destino y el país de origen.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Se pagan los gastos de viaje de los familiares a cargo de los empleados una vez al año hacia una escuela en los Estados Unidos y desde ésta para que los hijos de los funcionarios que reúnan los requisitos necesarios puedan recibir educación secundaria o universitaria. Se pagan los viajes en relación con la docencia a nivel universitario para sufragar el gasto de un viaje de ida y vuelta por año entre el lugar de destino y la universidad en los Estados Unidos hasta el día en que se cumplen 23 años. Para los hijos en la escuela secundaria (grados 9° a 12°) se facilita un viaje análogo en lugar de un subsidio de educación. Si los padres han optado por una educación a menor costo en un tercer país (no limitado a un programa de estudios que se ciña al de los Estados Unidos), se permiten más viajes por año por cada vacación escolar oficial (es decir, cuatro) con sujeción al máximo.

5.3 Viaje para visitar a la familia

Fundamento/objetivo:	Cuando ninguno de los miembros de la familia del funcionario con derecho a hacerlo ha viajado al lugar de destino por cuenta de la organización en los 12 meses anteriores, una organización pagará los gastos de viaje del funcionario para visitar a su familia.
Fecha en que se estableció:	1956.
Condiciones:	Tienen derecho a este beneficio los funcionarios de contratación internacional que prestan servicios fuera de su país de origen.
Base/fórmula:	Viaje pagado al lugar en que se hace uso de las vacaciones en el país de origen, el lugar de contratación o el lugar de destino anterior.
Cuantía actual:	Pago de los gastos de un viaje de ida y vuelta.
Limitaciones del pago:	Se concede normalmente durante el año en que el funcionario no tiene derecho al viaje en uso de licencia para visitar el país de origen. Los gastos de viaje no han de superar los gastos correspondientes a un viaje entre el lugar de destino y el lugar reconocido de residencia en el país de origen.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

No hay una prestación equivalente. Sin embargo, para las personas comprendidas en la ley de servicio exterior hay disposiciones respecto de los viajes de hijos de padres separados.

6. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO

Los siguientes pagos pueden hacerse en el momento de la separación del servicio: compensación por los días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación, pago en caso de fallecimiento e indemnización por rescisión del nombramiento. Estos últimos tres pagos se calculan según escalas determinadas y se utiliza como punto de referencia la escala de sueldos básicos/mínimos.

6.1 Compensación por los días acumulados de vacaciones anuales

Fundamento/objetivo:	Permitir que un funcionario que por razones de servicio no haya podido hacer uso completo de las vacaciones anuales a que tiene derecho pueda, en ocasión de la separación del servicio, convertir esas vacaciones anuales no utilizadas en dinero en efectivo.
----------------------	---

Fecha en que se estableció: 1946.

Condiciones: Véase fundamento.

Base/fórmula: Basada en la escala de sueldos netos del funcionario en el lugar de servicio en que prestaba servicios en el momento de la separación.

Limitaciones del pago: El máximo de días permitido es 60.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Se puede convertir un máximo de 240 horas de vacaciones anuales acumuladas en dinero en efectivo en el momento de la separación del servicio. El máximo para el personal en el extranjero es de 360 días. Sólo en el caso de los funcionarios del Cuadro Ejecutivo Superior no se fija un máximo al tiempo que puede acumularse.

6.2 Indemnización por rescisión del nombramiento

Fundamento/objetivo: Indemnizar al funcionario cuyo contrato ha sido rescindido por la pérdida de expectativa de empleo y proporcionarle ingresos para el período de transición luego de la separación del servicio.

Fecha en que se estableció: 1946.

Condiciones: Pagadera cuando se rescinde prematuramente un contrato por iniciativa de la organización.

Base/fórmula: La escala de la indemnización por rescisión del nombramiento depende del tipo de contrato y de la antigüedad en el servicio del funcionario. Para los funcionarios con nombramientos de carrera es de tres a doce meses de sueldo básico (menos las contribuciones del personal), según la antigüedad en el cargo. Para los nombramientos de plazo fijo de más de seis meses se pagará una semana de sueldo por cada mes de servicio no cumplido con sujeción a un mínimo de seis semanas y un máximo de tres meses de sueldo para los funcionarios con hasta cinco años de servicio. Para funcionarios con seis o más años de servicio se pagarán de tres a doce meses de sueldo según la antigüedad en el servicio.

Cuantía actual: Se basa en la escala de pagos por separación del servicio aplicada con arreglo a la escala de sueldos básicos/mínimos.

Limitaciones del pago:

No se concede indemnización en los casos siguientes:

- a) Renuncia del funcionario, excepto cuando se haya presentado un aviso previo de rescisión del nombramiento y se haya convenido una fecha para la terminación del servicio;
- b) Terminación de un nombramiento de plazo fijo;
- c) Destitución sumaria;
- d) Abandono del puesto;
- e) Jubilación.

En caso de terminación del servicio por razones de salud, la prestación de invalidez se resta de la cuantía de la indemnización por rescisión del nombramiento.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Se efectúa un pago por separación del servicio cuando un empleado se separa involuntariamente del servicio de resultas de una reducción de personal. El pago se basa en la antigüedad en el servicio y es generalmente de una semana de sueldo por cada año de servicios hasta 10 años, y de dos semanas de sueldo a partir de entonces, hasta un máximo de un año de sueldo básico.

6.3 Prima de repatriación

Objetivo/fundamento:

Compensar gastos ocasionados por:

- Pérdida durante el servicio de contactos profesionales y comerciales con el país de origen;
- Necesidad de abandonar el domicilio y liquidar obligaciones en un país extranjero;
- Restablecimiento en el país de origen al retornar del servicio en el exterior.

Fecha en que se estableció: 1950.

Condiciones:

Servicio ininterrumpido fuera del país de origen.

Base/fórmula:

La cuantía de la prima varía proporcionalmente a la antigüedad en el servicio en la organización y la existencia o no de familiares a cargo.

Cuantía actual:

La cuantía es la siguiente:

<u>Funcionario con cónyuge o hijo a cargo</u>	<u>Semanas de sueldo neto/básico</u>
---	--

Mínimo de 1 año de servicio	4
Máximo de 12 años de servicio	28

<u>Funcionario sin cónyuge ni hijo a cargo</u>	
--	--

Mínimo de 1 año de servicio	3
Máximo de 12 años de servicio	16

Limitaciones del pago:

Certificación de traslado fuera del país del último lugar de destino.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

No hay una prestación equivalente.

6.4 Pago en caso de fallecimiento

Fundamento/objetivo:

Ayudar a los supervivientes de un funcionario fallecido mientras prestaba servicios durante el período de transición, que suele incluir el traslado desde el lugar de destino.

Condiciones:

El pago en caso de fallecimiento está destinado al cónyuge o los hijos a cargo supervivientes de un funcionario que haya fallecido en el servicio y que tuviera un nombramiento de un año o más o hubiera cumplido un año de servicio.

Fecha en que se estableció:

Se introdujo en las Naciones Unidas en 1956. El CCCA convino en 1958 en que debía aplicarse en todo el régimen común.

Base/fórmula:

Varía de conformidad con la antigüedad en el servicio del funcionario, desde tres meses de sueldo básico/mínimo por cada tres años de servicio o menos hasta un máximo de nueve meses de sueldo por cada nueve años de servicio o más.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Los empleados de la administración pública federal pueden participar en un plan amplio de seguros de vida. El plan consta de una cifra de seguro básico que es igual al sueldo efectivo anual del funcionario (redondeado hasta los próximos 1.000 dólares, más 2.000 dólares) ó 10.000 dólares, si esta cifra es mayor. Para los funcionarios de menos de 36 años de edad la cobertura de seguro se duplica, y

a partir de los 36 años va decreciendo en un 10% anual hasta los 45 años, en que la cobertura cesa. El plan básico también abarca beneficios por muerte e invalidez accidental. Comparten el costo de las primas en una proporción de dos tercios/un tercio el empleado y el Gobierno de los Estados Unidos respectivamente. Si un empleado decide participar en el plan básico hay otras tres variantes optativas (todas por cuenta del empleado), de la siguiente manera:

- a) Un seguro de vida adicional de 10.000 dólares y un seguro adicional de muerte e invalidez por accidente de 10.000 dólares;
- b) Un seguro de vida adicional igual a una, dos, tres, cuatro o cinco veces el sueldo anual;
- c) Seguro de vida para el cónyuge por valor de 5.000 dólares y por cada hijo a cargo por valor de 2.500 dólares.

7. LICENCIA

7.1 Vacaciones anuales (incluidas las vacaciones en el país de origen)

Fundamento/objetivo:	Proporcionar un período de descanso cada año.
Fecha en que se estableció:	1946.
Condiciones:	Tendrán derecho a vacaciones anuales los funcionarios a sueldo completo.
Base/fórmula:	Dos y medio días hábiles por mes.
Cuantía actual:	Treinta días hábiles por año. Se puede acumular un máximo de 60 días.
Fecha en que se hizo efectiva:	1946.
Limitaciones del pago:	Véase condiciones.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Se gana el derecho a vacaciones anuales sobre la base de la antigüedad en la administración pública federal; los empleados a jornada completa con 15 o más años tienen derecho a 26 días de vacaciones anuales por año. Los que tienen tres años pero menos de 15 años tienen derecho a 20 días; los que tienen menos de tres años tienen derecho a 13 días. Los empleados pueden acumular hasta 30 días de vacaciones anuales y los empleados en el extranjero pueden acumular hasta 45 días. No se fija un máximo a los días de vacaciones que pueden acumular los empleados del Cuadro Ejecutivo Superior.

En relación con el derecho a vacaciones adicionales para visitar el país de origen, véase la página 124.

En determinados puestos designados y en puestos aislados se puede acumular tiempo libre compensatorio.

7.2 Licencia de enfermedad

Fundamento/objetivo: Conceder tiempo libre a los funcionarios que estén incapacitados para desempeñar sus funciones por enfermedad o lesiones.

Base/fórmula: Con sujeción al certificado médico correspondiente, los funcionarios tienen derecho a licencia de enfermedad en las siguientes condiciones:

Nombramientos de plazo fijo:

Menos de un año: dos días por mes de servicios por contrato.

Nombramientos de prueba/de plazo fijo:

Más de un año pero menos de cinco años: tres meses de paga completa. Tres meses a medio sueldo en cualquier período de 12 meses consecutivos.

Nombramientos sin límite de tiempo o servicios de cinco años o más

Hasta nueve meses de sueldo completo y nueve meses de medio sueldo en cualquier período de cuatro años.

Fecha en que se hizo efectiva: 1951.

Limitaciones del pago: A partir del tercer día se requiere certificado médico. No se pueden acumular días no utilizados de licencia de enfermedad.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Los empleados a jornada completa tienen derecho a 13 días de licencia de enfermedad por año. No hay límite para el número de días de licencia de enfermedad que pueden acumularse. Los días de licencia de enfermedad no utilizados a la jubilación se acreditan a la antigüedad en el servicio, a los efectos del cálculo de las prestaciones de jubilación.

7.3 Licencia de maternidad

Fundamento/objetivo: Conceder licencia con goce de sueldo a las funcionarias antes y después del parto.

Fecha en que se estableció: 1946.

Condiciones: Véase objetivo.
Cuantía actual: 16 semanas.
Fecha en que se hizo efectiva: 1° de enero de 1981.
Limitaciones del pago: Véase fundamento/objetivo.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

No hay licencia de maternidad propiamente dicha. La empleada puede utilizar licencia de enfermedad, vacaciones anuales o licencia sin goce de sueldo, o una combinación de éstas. Generalmente se suele utilizar la licencia sin goce de sueldo.

7.4 Licencia especial (con y sin goce de sueldo)

Fundamento/objetivo: Para hacer estudios o investigaciones avanzadas en interés de la organización, en caso de enfermedad prolongada, en ocasión de la adopción de un hijo por un funcionario, o por otras razones importantes.
Condiciones: Véase objetivo.
Limitaciones del pago: Véase fundamento/objetivo.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Se puede conceder licencia sin goce de sueldo a un empleado a discreción del organismo empleador. La licencia puede concederse independientemente del número de días de vacaciones acumulados por el empleado.

7.5 Feriados oficiales

Fundamento/objetivo: Para cada lugar de destino se designan feriado oficiales no imputados a las vacaciones anuales.
Condiciones: Tienen derecho a los feriado oficiales los funcionarios a sueldo completo.
Cuantía actual: Nueve días por año.
Limitaciones del pago: Véase condiciones. El límite de nueve días se aplica independientemente de la práctica local.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

Los empleados tienen derecho a 10 feriados oficiales además de un día cada cuatro años en ocasión de las elecciones presidenciales para los funcionarios en Washington, D.C. Los funcionarios en el extranjero también hacen uso de todos los feriados nacionales locales.

8. SEGURO MEDICO

Objetivo:	Proporcionar protección de seguro a un funcionario o a sus familiares a cargo en caso de lesiones o enfermedad.
Fecha en que se estableció:	1946.
Condiciones:	Tienen derecho a seguro médico los funcionarios a sueldo completo.
Base/fórmula:	Las disposiciones sobre seguro médico varían de un lugar de destino a otro, y a veces difieren entre organizaciones. Sin embargo, prácticamente en todos los casos el pago de aportaciones al plan de seguro médico se divide por partes iguales entre la organización empleadora y el funcionario.
Limitaciones del pago:	Véase condiciones.

ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION

El Programa de Beneficios Médicos es un programa voluntario de contribuciones abierto a casi todos los empleados. Existen diversos planes, gracias a los cuales los empleados pueden obtener servicios de atención a la salud para sí y sus familiares. El Gobierno paga el 60% de la prima media de opción máxima de seis planes amplios y representativos. Sin embargo, la aportación del Gobierno no puede superar el 75% del total de la prima. La aportación del Gobierno es la misma para todos los empleados de dedicación exclusiva.

Anexo VIII

RESUMEN DE LAS PRACTICAS DE LAS ORGANIZACIONES RELATIVAS A LA CONCESION DE SUBSIDIOS DE EXPATRIACION (SUBSIDIO DE EDUCACION, VACACIONES EN EL PAIS DE ORIGEN Y PRIMA DE REPATRIACION) A FUNCIONARIOS QUE VIVEN EN SUS PAISES DE ORIGEN DURANTE SU PERMANENCIA EN LUGARES DE DESTINO UBICADOS EN OTRO PAIS

Organización	Base (reglamento/estatuto del personal)	Número de funcionarios afectados	Observaciones
Naciones Unidas (incluidos el PNUD, el UNICEF y la OACNUR)	Reglamento/Estatuto del Personal de las Naciones Unidas		No se pagan subsidios de expatriación a los funcionarios que viven y trabajan en sus países de origen.
ONUDI	Reglamento/Estatuto del Personal de las Naciones Unidas		No se pagan subsidios de expatriación a los funcionarios que viven y trabajan en sus países de origen.
UPU			No existe dicha condición.
OOPS			La condición no viene al caso debido a fronteras nacionales impuestas.
UIT	Reglamento del Personal	12	Todos los funcionarios de la UIT se consideran de contratación internacional; por consiguiente, reciben subsidios de expatriación.
OMS	Reglamento del Personal	6	Todos los funcionarios de la OMS se consideran de contratación internacional; por consiguiente, reciben subsidios de expatriación.
OMI			No existe dicha condición.
OMPI	Reglamento/Estatuto del Personal	11	Se conceden subsidios de expatriación a todos los funcionarios de contratación internacional con arreglo al Reglamento/Estatuto del Personal de la OMPI.
OACI			No existe dicha condición.
GATT	Reglamento/Estatuto del Personal de las Naciones Unidas		No se pagan subsidios de expatriación a los funcionarios que viven y trabajan en sus países de origen.

Organización	Base (reglamento/estatuto del personal)	Número de funcionarios afectados	Observaciones
OIEA		1	Decisión especial basada en el hecho de que la nacionalidad del funcionario es diferente de la del lugar de destino.
CCI	Reglamento/Estatuto del Personal de las Naciones Unidas		No se pagan subsidios de expatriación a los funcionarios que viven y trabajan en sus países de origen.
UNESCO			No se sabe de ningún funcionario que viva en su país de origen y esté destacado en otra parte.
FAO			No viene al caso, dada la ubicación geográfica.
OIT	Reglamento del Personal	35	Se pagan prestaciones de expatriación a todos los funcionarios de contratación internacional.
OMS	Reglamento del Personal	50	Se pagan prestaciones de expatriación a todos los funcionarios de contratación internacional.

a) Para el personal con derecho a mudanza:

- i) En las sedes (y en lugares de destino "conexos"), la prestación por movilidad/condiciones de vida difíciles se aplicaría con arreglo a la matriz. El pago de una suma global consistente en un mes de sueldo no se aplicaría a la prima por asignación;
- ii) En lugares de destino en el terreno se aplicaría una reducción del 5% a la prestación por movilidad/condiciones de vida difíciles, y sólo se pagaría un mes de sueldo en relación con la prima por asignación.

b) Para el personal sin derecho a mudanza:

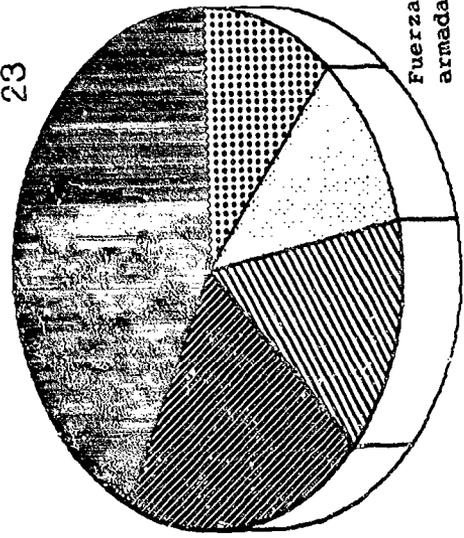
- i) En las sedes (y lugares de destino "conexos"), la prestación por movilidad/condiciones de vida difíciles aumentaría en un 3% en la línea correspondiente a sedes. Ese valor representaría aproximadamente el valor actual del subsidio por asignación. Se aplicaría la prima de instalación correspondiente a las sedes;
- ii) En el terreno se aplicaría la prestación por movilidad/condiciones de trabajo difíciles con arreglo a la matriz y la prima por asignación en el terreno.

Anexo IX

FUENTES DE CONTRATACION DE FUNCIONARIOS DE LAS CATEGORIAS
DE SUBSECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO GENERAL ADJUNTO DE
LAS NACIONES UNIDAS

Servicio diplomático 43%

23



Servicio de carrera 20%

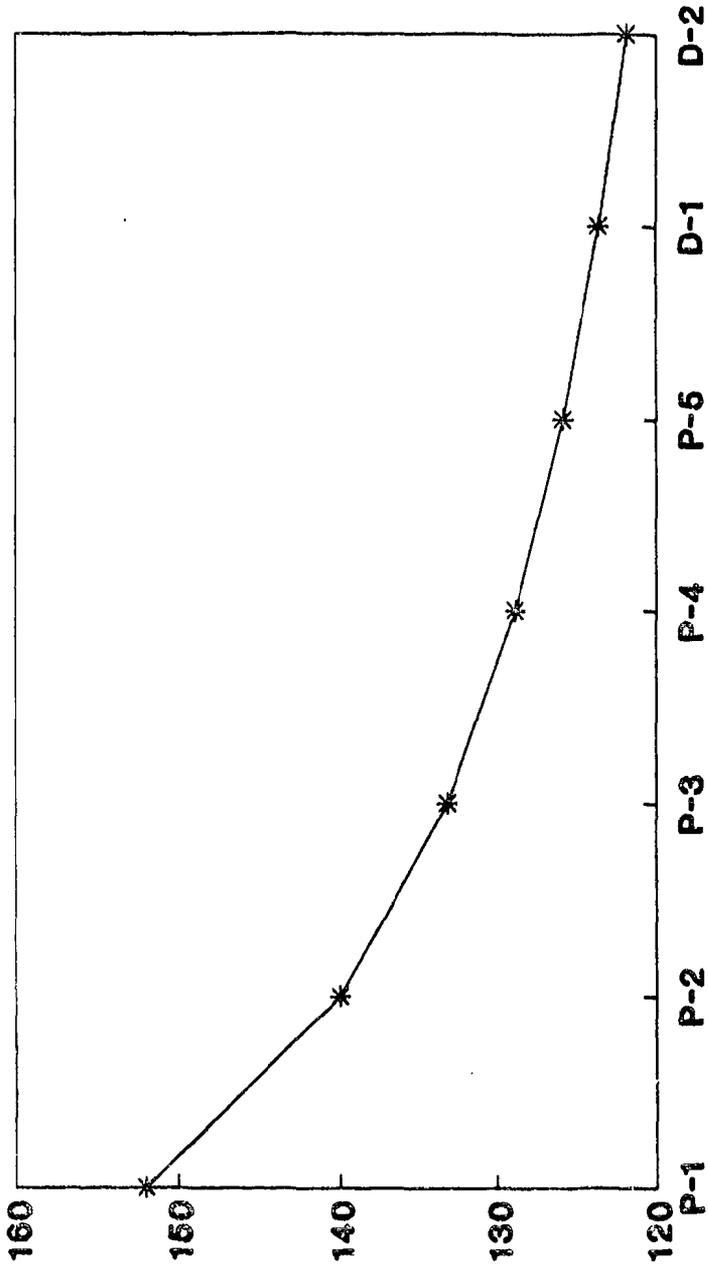
11

Administraciones públicas 15%

8

Anexo X

RELACION DE LA REMUNERACION NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS DE CATEGORIA P-1 A D-2 EN NUEVA YORK Y DE FUNCIONARIOS DE CATEGORIA EQUIVALENTE EN LA ADMINISTRACION PUBLICA UTILIZADA EN LA COMPARACION EN WASHINGTON, D.C.



*— Relación Naciones Unidas/
Administración pública de
los EE.UU.

Anexo XI

FUNCIONAMIENTO DEL PLAN DE SUBSIDIOS DE ALQUILER REVISADO PROPUESTO PARA FUNCIONARIOS DE LA CATEGORIA DE SUBSECRETARIO GENERAL Y SECRETARIO GENERAL ADJUNTO Y CATEGORIAS EQUIVALENTES

Vivienda para funcionarios de la categoría de Subsecretario General y Secretario General Adjunto y categorías equivalentes

Los mayores gastos efectuados por los funcionarios de las categorías antes mencionadas para alquilar viviendas de mayor tamaño en zonas adecuadas pueden ser reembolsados a discreción de los jefes ejecutivos sobre la base de una fórmula que pone un límite a la suma del subsidio de alquiler recibido, y no sobre la base del alquiler pagado. La cuantía máxima de los subsidios de alquiler pagados a estos funcionarios será igual al 75% del alquiler "umbral" del funcionario de que se trate. Por ejemplo, la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría de Subsecretario General con familiares primarios a cargo en Nueva York es de 8.263 dólares por mes. El umbral para el subsidio de alquiler en Nueva York es actualmente del 26%. El alquiler "umbral" correspondiente al funcionario de categoría de Secretario Adjunto en Nueva York sería, por lo tanto, de 2.148 dólares por mes. Con arreglo a esta propuesta, el funcionario de categoría de Subsecretario General Adjunto tendría derecho a recibir un subsidio de alquiler de hasta el 75% de la cifra "umbral" personal de 2.148 dólares, o sea, 1.611 dólares por mes. Por lo tanto, ese funcionario estaría en condiciones de alquilar un departamento de hasta 4.161 dólares por mes y recibir la totalidad de la prestación con arreglo al plan propuesto. Sin embargo, si el funcionario de categoría de Subsecretario General decide alquilar una vivienda por más de 4.161 dólares por mes, será totalmente responsable de la diferencia por encima de 4.161 dólares.

Ejemplos correspondientes a cuatro funcionarios de categoría de Subsecretario General en Nueva York

El funcionario A alquila una vivienda por 2.100 dólares al mes. Como ese alquiler está por debajo del umbral de alquiler de 2.148 dólares, no se le pagará subsidio. Por consiguiente, el total de su paga líquida será de 8.263 dólares por mes. El alquiler neto pagado por el funcionario es de 2.100 dólares por mes.

El funcionario B alquila una vivienda por 3.400 dólares por mes. Como resultado del subsidio de alquiler de $(3.400 - 2.148) \times 0,8 = 1.002$, se le pagarán 1.002 dólares por mes. Por consiguiente, el total de su paga líquida ascenderá a 8.263 dólares + 1.002 dólares = 9.265 dólares. El alquiler neto pagado por el funcionario será de 3.400 dólares - 1.002 dólares = 2.398 dólares.

El funcionario C alquila una vivienda por 4.160 dólares por mes. Como resultado del subsidio de alquiler de $(4.160 - 2.148) \times 0,8 = 1.610$, se le pagará un subsidio de 1.600 dólares por mes. Por consiguiente, el total de su paga líquida ascenderá a 8.263 dólares + 1.610 dólares = 9.873 dólares. El alquiler neto pagado por el funcionario será de 4.160 dólares - 1.610 dólares = 2.550 dólares por mes.

El funcionario D alquila una vivienda por 7.500 dólares por mes. Los cálculos habituales del subsidio de alquiler darían en este caso un subsidio de alquiler de 4.218 dólares por mes. Sin embargo, el subsidio de alquiler estará limitado a una cifra máxima de 1.611 dólares por mes. Por consiguiente, el total de la paga líquida de este funcionario ascenderá a 8.263 dólares + 1,611 dólares = 9.874 dólares. El alquiler neto pagado por el funcionario será de 7.500 dólares - 1.661 dólares = 5.889 dólares por mes.

ANEXO XII

COMPARACION DE LA REMUNERACION NETA MEDIA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK Y LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., POR CATEGORIAS EQUIVALENTES

(Margen al 1° de junio de 1990)

Categoría (1)	Remuneración neta		Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos (Estados Unidos, Washington = 100)	Coeficientes de ponderación para el cálculo de la relación global c/ (5)
	Naciones Unidas a/ (2)	Estados Unidos b/ (3)		
	(Dólares EE.UU.)			
P-1	33 323	21 925	152,0	3,0
P-2	42 592	30 432	140,0	13,2
P-3	51 860	38 939	133,2	23,3
P-4	61 129	47 447	128,8	28,0
P-5	70 398	55 954	125,8	21,8
D-1	79 667	64 461	123,6	7,9
D-2	88 936	72 969	121,9	2,8
Relación media ponderada antes del ajuste por diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington				130,7
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington				111,3
Relación media ponderada, ajustada para tener en cuenta la diferencia por costo de la vida				117,4

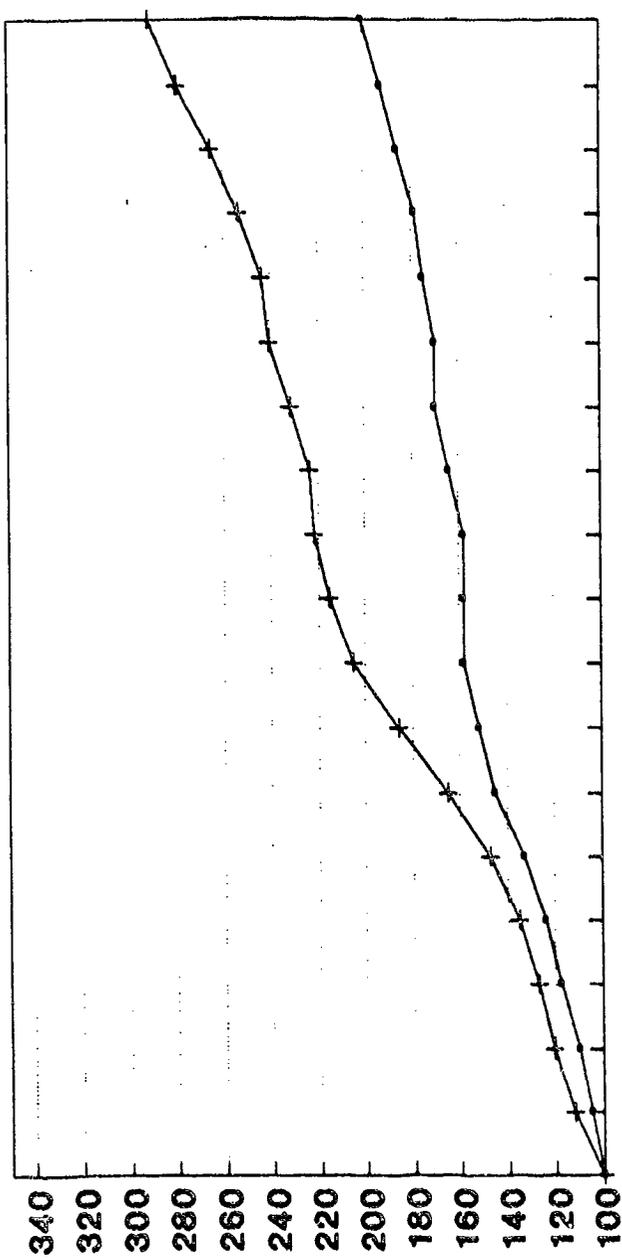
a/ Sueldos medios de las Naciones Unidas, obtenidos por regresión, por categoría.

b/ Sueldos medios basados en la remuneración de funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, suministrados por la Oficina de Gestión de Personal, correspondientes a las escalas de remuneración publicadas y vigentes a partir de enero de 1990, con sujeción al límite máximo de la remuneración básica.

c/ Estos coeficientes de ponderación corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, inclusive, que prestaban servicios en la Sede y en oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1988.

Anexo XIII

MOVIMIENTO DE LOS SUELDOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL
DE LOS ESTADOS UNIDOS Y DEL INDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR



73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91

—●— SUELDO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
—+— DE LOS ESTADOS UNIDOS

+ IPC

Anexo XIV

SUELDOS NETOS ANUALES PROPUESTOS PARA EL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS
SUPERIORES CON EFECTO A PARTIR DEL 1° DE MARZO DE 1991

(En dólares EE.UU.)

Categoría	Escalones														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SsJ Neto C	79 259														
SGA Neto C	72 695														
D-2 Neto C	60 836	62 022	63 208	64 394	65 580	66 765									
D-1 Neto C	54 576	55 591	56 607	57 622	58 638	59 653	60 669	61 684	62 700						
P-5 Neto C	48 879	49 798	50 717	51 636	52 555	53 474	54 393	55 312	56 231	57 150	58 069	58 988	59 907		
P-4 Neto C	41 284	42 180	43 077	43 973	44 869	45 765	46 662	47 558	48 454	49 350	50 246	51 143	52 039	52 935	53 831
P-3 Neto C	34 666	35 508	36 350	37 192	38 034	38 876	39 718	40 559	41 401	42 243	43 085	43 927	44 769	45 611	46 453
P-2 Neto C	28 742	29 495	30 248	31 001	31 754	32 507	33 260	34 013	34 766	35 519	36 272	37 025			
P-1 Neto C	22 752	23 476	24 200	24 924	25 647	26 371	27 095	27 818	28 542	29 266					

Anexo XV

**PAGOS COMPLEMENTARIOS Y DEDUCCIONES: LISTA DE PAISES
QUE NO HABIAN RESPONDIDO AL 30 DE JUNIO DE 1990**

Afganistán, Angola, Bangladesh, Belice, Benin, Bulgaria, Camerún, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, Chad, Checoslovaquia, China, Djibouti, Dominica, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Francia, Gambia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Irán (República Islámica del), Irlanda, Kuwait, Luxemburgo, Malí, Mongolia, Mozambique, Myanmar, Nepal, Níger, Paraguay, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Centroafricana, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Socialista Soviética de Bielorrusia, República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Suriname, Swazilandia, Túnez, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Uruguay, Viet Nam y Yemen.

ANEXO XVI

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES EN LONDRES

(En libras esterlinas)

1° de abril de 1990

Categoría	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1	7 791	8 103	8 415	8 727	9 039	9 351	9 663	9 975	10 287	10 599	10 911
2	8 725	9 074	9 423	9 772	10 121	10 470	10 819	11 168	11 517	11 866	12 215
3	9 772	10 163	10 554	10 945	11 336	11 727	12 118	12 509	12 900	13 291	13 682
4	10 944	11 382	11 820	12 258	12 696	13 134	13 572	14 010	14 448	14 886	15 324
5	12 257	12 747	13 237	13 727	14 217	14 707	15 197	15 687	16 177	16 667	17 157
6	13 727	14 276	14 825	15 374	15 923	16 472	17 021	17 570	18 119	18 668	19 217
7	15 377	15 992	16 607	17 222	17 837	18 452	19 067	19 682	20 297	20 912	21 527
8	17 222	17 911	18 600	19 289	19 978	20 667	21 356	22 045	22 734	23 423	24 112

Anexo XVII

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES
Y CUADROS CONEXOS EN NUEVA YORK

Cuadro A

Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales
al 1° de octubre de 1989

(En dólares EE.UU.)

Categoría	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1	15 641	16 234	16 828	17 421	18 015	18 608	19 202	19 795	20 389		
2	17 282	17 939	18 595	19 252	19 909	20 565	21 222	21 879	22 535	23 192	
3	19 091	19 817	20 544	21 271	21 998	22 725	23 452	24 179	24 906	25 632	26 359
4	21 102	21 903	22 704	23 505	24 306	25 107	25 908	26 709	27 510	28 311	29 112
5	23 309	24 196	25 082	25 968	26 855	27 741	28 627	29 514	30 400	31 286	32 172
6	25 768	26 746	27 725	28 703	29 682	30 661	31 639	32 618	33 596	34 575	35 553
7	28 466	29 549	30 631	31 714	32 797	33 880	34 963	36 045	37 128	38 211	39 294

Cuadro B

Escala de sueldos recomendada para el cuadro de artes y oficios
al 1° de octubre de 1989

(En dólares EE.UU.)

Categoría	Escalones							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
1	21 696	22 391	23 086	23 780	24 475	25 170	25 864	
2	23 794	24 555	25 316	26 077	26 838	27 598	28 359	
3	25 887	26 716	27 544	28 372	29 200	30 029	30 857	
4	27 982	28 876	29 771	30 665	31 560	32 454	33 348	
5	30 073	31 036	31 999	32 962	33 925	34 887	35 850	
6	32 168	33 197	34 227	35 256	36 285	37 314	38 343	
7	34 266	35 363	36 459	37 556	38 652	39 749	40 845	
8	36 360	37 524	38 688	39 852	41 016	42 180	43 344	

Cuadro C

Escala de sueldos recomendada para el servicio de seguridad
al 1° de octubre de 1989

(En dólares EE.UU.)

Categoría	Escalones												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
1	23 631	24 339											
2	26 368	27 159	27 950	28 741	29 532	30 323	31 114	31 905	32 697	33 488	34 279	35 070	35 861
3	29 104	29 977	30 851	31 725	32 598	33 472	34 346	35 219	36 093	36 967	37 840		
4	30 976	32 091	33 206	34 322	35 437	36 553	37 668	38 784	39 899				
5	33 704	34 919	36 134	37 349	38 563	39 778	40 993	42 208	43 422				
6	36 376	37 686	38 997	40 307	41 618	42 928	44 239	45 549	46 860				
7	39 052	40 457	41 862	43 267	44 672	46 077	47 482	48 887	50 292				

Anexo XVIII

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL CUADRO DE
SERVICIOS GENERALES EN ROMA

(En miles de liras italianas)

1° de febrero de 1990

Categoría	Escalones														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
1	27 149	27 719	28 289	28 859	29 429	29 999	30 569	31 139	31 709	32 279	32 849	33 419	33 989	34 559	35 129
2	28 778	29 469	30 160	30 851	31 542	32 233	32 924	33 615	34 306	34 997	35 688	36 379	37 070	37 761	38 452
3	30 792	31 624	32 456	33 288	34 120	34 952	35 784	36 616	37 448	38 280	39 112	39 944	40 776	41 608	42 440
4	33 564	34 537	35 510	36 483	37 456	38 429	39 402	40 375	41 348	42 321	43 294	44 267	45 240	46 213	47 186
5	37 256	38 374	39 492	40 610	41 728	42 846	43 964	45 082	46 200	47 318	48 436	49 554	50 672	51 790	52 908
6	42 345	44 130	45 415	46 700	47 985	49 270	50 555	51 840	53 125	54 410	55 695	56 980	58 265	59 550	60 835
7	49 271	50 749	52 227	53 705	55 183	56 661	58 139	59 617	61 095	62 573	64 051	65 529			

Anexo XIX

Cuadro A

Escalas de sueldos para el cuadro de servicios generales y categorías conexas de Viena resultante de la exclusión del beneficio relacionado con el economato

(Cifras netas en chelines austriacos al 1° de marzo de 1987)

Categoría	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
3	197 609	203 933	210 257	216 581	222 905	229 229	235 553	241 877	248 201	254 525	260 849
4	231 993	239 417	246 841	254 265	261 689	269 113	276 537	283 961	291 385	298 809	306 233
5	272 360	281 075	289 790	298 505	307 220	315 935	324 650	333 365	342 080	350 795	359 510
6	319 750	329 982	340 214	350 446	360 678	370 910	381 142	391 374	401 606	411 838	422 070
7	375 886	387 398	399 410	411 422	423 434	435 446	447 458	459 470	471 482	483 494	495 506
8	440 703	454 805	468 907	483 009	497 111	511 213	525 315	539 417	553 519	567 621	581 723

Cuadro B

Escala de sueldos para el cuadro de trabajadores manuales en Viena resultante del estudio de sueldos de 1987 sin restarle el beneficio relacionado con el economato

(Cifras netas en chelines austriacos al 1° de marzo de 1987)

Categoría	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	160 559	165 697	170 835	175 973	181 111	186 249	191 387	196 525	201 663	206 801	211 939
3	175 010	180 610	186 210	191 810	197 410	203 010	208 610	214 210	219 810	225 410	231 010
4	190 761	196 866	202 971	209 076	215 181	221 286	227 391	233 496	239 601	245 706	251 811
5	207 929	214 583	221 237	227 891	234 545	241 199	247 853	254 507	261 161	267 815	274 469
6	230 801	238 186	245 571	252 956	260 341	267 726	275 111	282 496	289 881	297 266	304 651
7	281 633	290 645	299 946	309 544	319 450	329 672	340 221	351 109	362 344	373 939	385 905

Anexo XX

DESGLOSE DEL SUBSIDIO DE EDUCACION POR MONEDA: CASOS EN QUE
LOS GASTOS SUPERAN LAS CIFRAS ADMISIBLES

Moneda	Subsidio máximo actual (equivalente en dólares EE.UU. al 1° de julio de 1990)	Subsidio máximo actual (moneda local)	Recomen- dación (moneda local)	Gasto (porcentaje de los casos que superan la cifra máxima admisible)	
				Actual- mente	Después del aumento
Yen japoneses	10 300,3	1 586 250	1 586 250	0,0	0,0
Chelines austríacos	9 750,0	114 075	114 075	0,0	0,0
Franco suizos	9 718,0	13 703	13 703	0,66	0,2
Marcos alemanes	9 700,6	16 200	19 800 a/	5,26	0,0
Florines neerlandeses	9 514,9	17 888	17 888	3,45	3,45
Marcos finlandeses	9 274,8	36 450	36 450	0,0	0,0
Franco belgas	9 222,4	317 250	317 250	0,0	0,0
Coronas danesas	9 113,0	58 050	58 050	0,0	0,0
Pesetas españolas	8 519,4	877 500	1 072 500 a/	10,34	10,34
Coronas suecas	8 283,6	49 950	49 950	0,0	0,0
Franco franceses	8 196,4	45 900	45 900	1,21	1,21
Franco CFA	8 196,4	2 295 000	2 295 000	0,0	0,0
Libras irlandesas	7 937,0	4 921	4 921	0,0	0,0
Liras italianas	7 714,3	9 450 000	11 549 997 a/	15,92	0,6
Libras esterlinas	7 666,1	4 408	5 387 a/	26,3	10,8
Coronas noruegas	7 430,2	47 925	47 925	0,0	0,0
Area del dólar de los EE.UU.	6 750,0	6 750	8 250 a/	10,5	7,2

a/ Indica un cambio respecto del subsidio actual.

Anexo XXI

ESCALA DE SUELDOS RECOMENDADA PARA EL SERVICIO MOVIL CON LOS SUELDOS BRUTOS ANUALES Y LOS EQUIVALENTES NETOS TRAS APLICARLES LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL

(En dólares EE.UU.)

1° de julio de 1990

Categoría	Escalones														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
FS-7	Bruto	55 402	56 987	58 572	60 157	61 742	63 327	64 912	66 525	68 140	69 754	71 369	72 983		
	Neto C	37 821	38 693	39 565	40 436	41 308	42 180	43 052	43 924	44 795	45 667	46 539	47 411		
	Neto S	35 139	35 926	36 712	37 498	38 284	39 070	39 856	40 643	41 429	42 215	43 002	43 788		
FS-6	Bruto	45 439	46 863	48 288	49 712	51 137	52 561	53 986	55 425	56 902	58 378	59 855	61 331		
	Neto C	32 150	32 962	33 774	34 586	35 398	36 210	37 022	37 834	38 646	39 458	40 270	41 082		
	Neto S	30 007	30 741	31 477	32 211	32 947	33 681	34 417	35 151	35 883	36 615	37 348	38 080		
FS-5	Bruto	38 203	39 378	40 553	41 727	42 902	44 076	45 260	46 475	47 691	48 907	50 123	51 339	52 554	
	Neto C	27 890	28 583	29 276	29 969	30 662	31 355	32 048	32 741	33 434	34 127	34 820	35 513	36 206	
	Neto S	26 130	26 761	27 392	28 022	28 653	29 284	29 914	30 541	31 169	31 796	32 423	33 051	33 678	
FS-4	Bruto	32 797	33 739	34 682	35 646	36 620	37 595	38 569	39 544	40 519	41 493	42 468	43 442	44 417	45 405
	Neto C	24 656	25 231	25 806	26 381	26 956	27 531	28 106	28 681	29 256	29 831	30 406	30 981	31 556	32 131
	Neto S	23 174	23 703	24 232	24 757	25 280	25 804	26 327	26 850	27 374	27 897	28 420	28 943	29 467	29 989
FS-3	Bruto	28 217	28 994	29 770	30 564	31 366	32 167	32 969	33 770	34 572	35 386	36 215	37 044	37 873	38 702
	Neto C	21 827	22 316	22 805	23 294	23 783	24 272	24 761	25 250	25 739	26 228	26 717	27 206	27 695	28 184
	Neto S	20 569	21 021	21 471	21 921	22 371	22 821	23 271	23 720	24 170	24 617	25 062	25 508	25 953	26 398
FS-2	Bruto	24 383	25 040	25 725	26 411	27 097	27 783	28 468	29 154	29 840	30 543	31 251	31 959		
	Neto C	19 393	19 825	20 257	20 689	21 121	21 553	21 985	22 417	22 849	23 281	23 713	24 145		
	Neto S	18 321	18 723	19 121	19 520	19 918	20 317	20 715	21 113	21 512	21 910	22 307	22 704		
FS-1	Bruto	21 155	21 730	22 306	22 882	23 458	24 033	24 609	25 194	25 797	26 400				
	Neto C	17 262	17 642	18 022	18 402	18 782	19 162	19 542	19 922	20 302	20 682				
	Neto S	16 339	16 692	17 046	17 400	17 753	18 106	18 460	18 813	19 163	19 513				

Prima de idiomas: aplicable solamente al personal de categoría I a 5.

Primer idioma: 1.028 dólares por año.

Segundo idioma: 513 dólares por año.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经销处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женеве.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
