



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2017

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo segundo período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2017



Naciones Unidas • Nueva York, 2017

* Publicado por tercera vez por razones técnicas el 14 de noviembre de 2017.

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Siglas.....	5
Glosario de términos técnicos	7
Carta de envío	8
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes.....	9
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes.....	10
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común.....	11
I. Cuestiones de organización	12
A. Aceptación del estatuto	12
B. Miembros.....	12
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	13
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2018-2019.....	13
II. Presentación de informes y seguimiento.....	14
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo primer período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	14
B. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas	15
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	17
A. Uso de las categorías de personal, incluidos el Cuadro de Servicios Generales, los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil (examen del paquete de remuneración del personal de contratación local); informe del grupo de trabajo	17
B. Estudio sobre la gestión de la actuación profesional y propuestas sobre los incentivos al desempeño	25

C.	Examen de la remuneración pensionable: factores de conversión a cifras brutas, inversión de los ingresos y opciones para actualizar la remuneración pensionable sobre la base de la escala de sueldos unificada y para los funcionarios de categorías no clasificadas	29
IV.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	34
A.	Escala de sueldos básicos/mínimos	34
B.	Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	35
C.	Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino	37
D.	Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología	48
E.	Informe sobre la diversidad, incluida la diversidad geográfica y de género, en el régimen común de las Naciones Unidas	51
V.	Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena	57
VI.	Condiciones de servicio sobre el terreno	58
A.	Prestación por peligrosidad: metodología para el ajuste y examen de la cuantía	58
B.	Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía	62

Anexos

I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2018-2019	65
II.	Directrices para el empleo de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (2017)	67
III.	Criterios para el uso de personal del Servicio Móvil (2017)	68
IV.	Uso de los incrementos de escalón para recompensar el desempeño excepcional: impacto en la remuneración neta	69
V.	Información sobre la financiación de los sistemas de recompensas y reconocimiento de la actuación profesional en las organizaciones del régimen común	70
VI.	Principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño	71
VII.	Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos	79
VIII.	Comparación anual y evolución del margen con el tiempo	81
IX.	Recomendación relativa a la escala de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Viena	82

Siglas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNISERV	Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UPU	Unión Postal Universal

Glosario de términos técnicos

El glosario de términos técnicos se puede consultar en un documento aparte que figura en el sitio web de la Comisión de Administración Pública Internacional (<https://icsc.un.org/library/default.asp?list AnnualRep>).

Carta de envío

Carta de fecha 11 de agosto de 2017 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 43° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

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

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

Párrafo de referencia

	A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal
	1. Uso de las categorías de personal, incluidos el Cuadro de Servicios Generales, los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil
48 y anexo II	La Comisión recomienda a la Asamblea General las directrices para el empleo de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico que figuran en el anexo II.
	2. Estudio sobre la gestión de la actuación profesional y propuestas sobre los incentivos al desempeño
65 y anexo VI	La Comisión reafirma su anterior recomendación a la Asamblea General en relación con el proyecto de principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño, con dos revisiones del marco de reconocimiento y recompensas, como se indica en el anexo VI.
	B. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores
	1. Escala de sueldos básicos/mínimos
97 y anexo VII	La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2018, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo VII del presente informe y reflejan un ajuste del 0,97%, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.
	2. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos
106	La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen para el año 2017 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. se sitúa en 113,4.

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

Párrafo de referencia

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

160, 161 y anexo IX Como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud del artículo 12, párrafo 1, de su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Viena y recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Viena la escala de sueldos resultante que figura en el anexo IX.

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

Párrafo de referencia

A. Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

94 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VII del presente informe se estiman en unos 421.000 dólares por año en todo el sistema.

B. Remuneración del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local

Estudio de las mejores condiciones de empleo para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Viena

161 Las consecuencias financieras derivadas de la aplicación de la nueva escala de sueldos para el personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Viena y de las prestaciones revisadas por familiares a cargo se estiman en 3,4 millones de dólares al tipo de cambio de abril de 2017.

C. Condiciones de servicio sobre el terreno

Prestación por peligrosidad

178 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión de fijar la cuantía de la prestación por peligrosidad en el 30% del punto medio neto de las escalas de sueldos del personal de Servicios Generales aplicables en 2016 se estiman en 17,4 millones de dólares por año en todo el sistema.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 16 organizaciones¹, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Otra organización², pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión.

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2017 es la siguiente:

Presidente:

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)**

Vicepresidente:

Wolfgang Stöckl (Alemania)*

Miembros:

Marie-Françoise Bechtel (Francia)**

Larbi Djacta (Argelia)***

Minoru Endo (Japón)*

Mohammed Farashuddin (Bangladesh)***

Carleen Gardner (Jamaica)**

Luis Mariano Hermosillo (México)*

Aldo Mantovani (Italia)*

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)**

Curtis Smith (Estados Unidos de América)*

Vladimir A. Storozhev (Federación de Rusia)***

Xiaochu Wang (China)***

Eugeniusz Wyzner (Polonia)**

El Hassane Zahid (Marruecos)***

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2017.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2018.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2020.

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

² El FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2017: el 84º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 20 al 31 de marzo de 2017, y el 85º, que tuvo lugar en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena del 10 al 21 de julio de 2017.

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

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2018-2019

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2018-2019 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

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

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con la labor de la Comisión. En la nota se destacaba la presentación por el Presidente del 42º informe anual de la Comisión a la Quinta Comisión de la Asamblea General (A/71/30).

8. La Quinta Comisión había celebrado debates centrados en particular en las cuestiones de la indemnización por separación del servicio, el margen, el equilibrio de género y los sueldos del personal de contratación local.

9. Con respecto a la indemnización por separación del servicio, aunque algunos Estados Miembros se oponían a que se pagara esa indemnización a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo, otros no estaban convencidos de que la recomendación de la Comisión tuviera alcance suficiente y consideraban que se debería conceder a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo que abandonaran la organización al cabo de solo cinco años de servicio. Se hizo referencia a otras organizaciones internacionales, la mayoría de las cuales tenía planes de indemnización por separación del servicio más generosos que el régimen común de las Naciones Unidas. Por consiguiente, la Asamblea General solicitó a la Comisión que realizara un análisis amplio del tema, en colaboración con las partes interesadas, y que la informase en 2018, en su septuagésimo tercer período de sesiones. Con respecto al margen, la Asamblea reafirmó su decisión contenida en la resolución 70/244 de que la Comisión debería adoptar medidas apropiadas mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino si el margen rebasaba los puntos de activación de 113 o 117, aunque solicitó a la Comisión que siguiera proporcionando información sobre la evolución del margen a lo largo del tiempo en sus informes anuales. Pese a que no era uno de los elementos del informe anual, la Quinta Comisión examinó la cuestión de cómo se establecían los sueldos del personal de Servicios Generales y consideró que la remuneración del personal de esa categoría debería ajustarse más a la de las administraciones públicas nacionales. En consecuencia, solicitó a la Comisión que, en la siguiente revisión de la metodología para los estudios de sueldos, considerase la posibilidad de aumentar el coeficiente de ponderación de la administración pública nacional entre los empleadores utilizados como referentes, teniendo en cuenta que las Naciones Unidas eran una organización de administración pública. Por último, al igual que en ocasiones anteriores, la cuestión del equilibrio de género ocupó el primer plano de los debates y, en consecuencia, se solicitó a la Comisión que informase a la Asamblea en 2017, en su septuagésimo segundo período de sesiones, sobre los progresos que hubieran realizado las organizaciones en la aplicación de las políticas y medidas de género vigentes con miras a alcanzar el objetivo de la paridad de género y fortalecer la diversidad geográfica en el régimen común.

10. Después de haber examinado las propuestas de la Comisión, la Asamblea General aprobó, sin someterla a votación, la resolución 71/264 el 23 de diciembre de 2016.

Deliberaciones de la Comisión

11. La Red de Recursos Humanos y las tres federaciones del personal tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General. No obstante, la UNISERV solicitó que la cuestión de la indemnización por separación del servicio se presentara a la Asamblea antes de 2018, y el CCISUA solicitó que la Comisión hiciera un seguimiento de la aplicación por las organizaciones del régimen común de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014.

12. En el seno de la Comisión, se hizo referencia a la importancia que la Asamblea General otorgaba a la cuestión de la representación geográfica equitativa y al objetivo de la paridad de género conforme a lo expuesto en la parte III.B de su resolución 71/264. Puesto que la Asamblea ya había solicitado a la Comisión que le proporcionara información sobre la cuestión en su siguiente período de sesiones, se consideró esencial que la secretaría de la CAPI recabara la información pertinente sobre los progresos realizados en ese ámbito en todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

13. En respuesta a la solicitud formulada por la UNISERV, el Presidente informó a la federación de que la Asamblea General había dado un plazo específico para informar sobre la indemnización por separación del servicio. Por consiguiente, la Comisión respetaría el plazo fijado en la resolución e informaría a la Asamblea en 2018, en su septuagésimo tercer período de sesiones.

Decisión de la Comisión

14. La Comisión decidió tomar nota de la resolución 71/264 de la Asamblea General.

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

15. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta a la Asamblea General información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. La Comisión examinó la aplicación de las recomendaciones que había hecho a las organizaciones en 2015 y 2016. Para ello, tuvo ante sí información de 25 organizaciones.

Deliberaciones de la Comisión

16. Todos los grupos de interesados tomaron nota de la información presentada. El representante de la UNISERV expresó preocupación por la insuficiente armonización de las políticas y prácticas de las organizaciones. El personal básico de las organizaciones había cambiado, ya que los funcionarios representaban solo el 50% del total y el resto consistía en personal que no era de plantilla. También lamentó las limitaciones cada vez mayores de la interacción entre las organizaciones y los representantes del personal. Con respecto a la clasificación de los lugares de destino, señaló las dificultades que enfrentaban los familiares en algunos lugares de destino. La FICSA y el CCISUA apoyaron la declaración formulada por el representante de la UNISERV, y expresaron su preocupación por el hecho de que algunas organizaciones estuvieran tratando de evitar la aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para el personal que se había incorporado a las organizaciones antes del 1 de enero de 2014. Otras tenían previsto

aplicar esas disposiciones después del plazo fijado por la Asamblea General, que era el 1 de enero de 2018. Los representantes hicieron hincapié en que las organizaciones tenían que cumplir su obligación de proteger los intereses de los funcionarios.

17. La Comisión determinó que ese asunto era fundamental, ya que si no se aplicaban sus decisiones no tenía sentido el régimen común. La Comisión expresó preocupación por el hecho de que algunas organizaciones, como la FAO, no hubieran adoptado medidas para aplicar la nueva edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para los funcionarios que se hubieran incorporado antes del 1 de enero de 2014. En opinión de algunos miembros de la Comisión el ciclo de presentación de informes debería cambiarse por un ciclo anual, en particular para los años en que se registrarán cambios importantes en el régimen de remuneración y en otras políticas de recursos humanos, mientras que otros miembros consideraban que se debía conceder a las organizaciones suficiente tiempo para informar. Algunos miembros de la Comisión dijeron que sería útil que la información se presentara no solo en forma de texto sino también en cuadros estadísticos, a fin de poder extraer conclusiones con mayor facilidad. Algunas organizaciones no habían respondido al cuestionario enviado por la secretaría de la CAPI, pero la mayoría de ellas facilitó la información solicitada durante el período de sesiones. Los miembros de la Comisión insistieron en que su secretaría debía hacer un seguimiento constante con las organizaciones a fin de obtener respuestas de todas ellas.

18. Dos organizaciones se sumaron al régimen común durante el período que abarca el informe: el Tribunal Internacional del Derecho del Mar y la Organización del Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares. Ese aumento de los miembros se consideró positivo y una señal de progreso.

Decisiones de la Comisión

19. La Comisión decidió:

- a) Subrayar la necesidad de que las organizaciones aplicaran las decisiones de la Asamblea General y de la Comisión de manera oportuna y plena;
- b) Solicitar a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que adoptaran medidas apropiadas para aplicar la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para el personal que se hubiera incorporado antes del 1 de enero de 2014;
- c) Pedir a su secretaría que presentara anualmente un informe sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones, con lo que también se proporcionaría información más actualizada a la Asamblea sobre las medidas que habían adoptado las organizaciones para asegurar el cumplimiento.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Uso de las categorías de personal, incluidos el Cuadro de Servicios Generales, los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil (examen del paquete de remuneración del personal de contratación local); informe del grupo de trabajo

20. En su 84° período de sesiones, la Comisión examinó el uso de las siguientes categorías de personal: Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, Cuadro de Servicios Generales y Servicio Móvil. Sobre la base de las consultas celebradas entre la secretaría de la CAPI y las organizaciones, se presentó una lista de cuestiones relacionadas con esas tres categorías de personal que se deberían someter a un examen adicional. Además, se presentaron los resultados de un estudio realizado por un consultor externo en el que se habían comparado las normas de clasificación de empleos del Servicio Móvil con las del Cuadro Orgánico y el Cuadro de Servicios Generales. En ese estudio se había determinado que las normas de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico se podían aplicar al trabajo que realizaba el personal del Servicio Móvil. Asimismo, la Comisión había examinado un estudio sobre las prácticas externas seguidas por otras organizaciones internacionales con respecto a la utilización de personal local y personal expatriado. Ese estudio apuntaba a que cada vez eran más las organizaciones que recurrían al uso de personal de contratación local. Algunos de los principales factores que impulsaban el mayor uso de personal local eran, en orden decreciente de importancia, los siguientes: el aumento de la capacidad y el desarrollo a nivel nacional, la disponibilidad de talento local, la reducción de los trámites administrativos, el costo y la conveniencia desde el punto de vista institucional de contar con personal que tuviera una relación más cercana con los clientes.

21. Durante las deliberaciones, la Comisión tuvo en cuenta las diversas opiniones de todos los interesados y decidió establecer un grupo de trabajo que se encargaría de estudiar más a fondo las cuestiones pertinentes para el examen en curso. La Comisión decidió también que su secretaría seguiría examinando el empleo de personal del Servicio Móvil en consulta con las organizaciones que utilizaban esa categoría.

22. En su 85° período de sesiones, la Comisión examinó un informe del grupo de trabajo que había estudiado las cuestiones relativas a la utilización de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, el Cuadro de Servicios Generales y el Servicio Móvil.

23. El grupo de trabajo había examinado el uso de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y determinado que la justificación subyacente para el uso de esa categoría de personal merecía ser reconsiderada en ciertos aspectos. Aunque la creación de capacidad nacional seguía siendo un factor que se debía considerar, la globalización y la creciente disponibilidad de talento local con los conocimientos y las aptitudes pertinentes que buscaban las organizaciones eran aspectos que se debían tener también en cuenta. En el uso de esa categoría de personal se debía contemplar además la ejecución del mandato respectivo de cada organización y su contribución al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Habida cuenta de la divergencia de opiniones dentro del grupo de trabajo sobre algunos de esos aspectos, se propusieron dos opciones en relación con los criterios para el uso de la categoría. Algunos participantes opinaban que los criterios actuales

se debían mantener en su mayor parte, con solo pequeñas revisiones, mientras que otros consideraban que se necesitaba una mayor flexibilidad en ciertos aspectos, como las disposiciones relativas a la nacionalidad y al contenido nacional de la labor.

24. Con respecto al Cuadro de Servicios Generales, el grupo de trabajo había examinado si la naturaleza del trabajo realizado por el personal de esa categoría había cambiado de manera significativa. También había estudiado cuestiones relativas al desarrollo de las perspectivas de carrera y la progresión en esa categoría. A ese respecto, en el curso del examen se expresaron algunas opiniones favorables al establecimiento de una estructura única de clasificación de puestos para el Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico. El grupo de trabajo observó que muchas de las cuestiones mencionadas se habían abordado en el momento de la elaboración del sistema mundial de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales. Según la información disponible, no parecía haber ningún indicio de que se hubiera producido un cambio importante en el trabajo realizado por el personal de esa categoría; por lo tanto, habría que examinar la aplicación de las normas de clasificación de empleos para determinar si había alguna cuestión que se debiera señalar a la atención de la Comisión. Por esa razón, el grupo de trabajo recomendó que se solicitase a las organizaciones información sobre la aplicación de las normas mundiales de clasificación de empleos promulgadas por la Comisión en 2010 y, si bien no era necesario someter a un examen inmediato dichas normas, se sugirió que tal vez fuera conveniente que la Comisión considerara la posibilidad de incluir en el futuro en su programa de trabajo la realización de un examen de ese tipo. Ello permitiría a la Comisión evaluar la necesidad de introducir algún cambio en el sistema actual.

25. Con respecto al Servicio Móvil, el grupo de trabajo observó que la utilización de ese cuadro de personal había evolucionado desde su creación en 1949. El grupo de trabajo recomendó la aplicación de las normas de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico y los criterios propuestos para el uso del Servicio Móvil.

Deliberaciones de la Comisión

Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico

26. El representante de la Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las recomendaciones relativas a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales y del Servicio Móvil. En cuanto a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, las organizaciones habían solicitado una mayor flexibilidad. La flexibilidad era un fundamento importante del programa de reforma del Secretario General, que se había elaborado en estrecha consulta con los Estados Miembros. El representante propuso que la Comisión considerara la posibilidad de introducir ajustes durante el período de sesiones en curso en los requisitos relativos a la nacionalidad y el contenido nacional de la labor. Las organizaciones seguían interesadas en estudiar opciones para el uso de esa categoría de personal en los lugares de destino en que había sedes, teniendo en cuenta las necesidades operacionales de las sedes y de las organizaciones sobre el terreno. En su opinión, se debía replantear la intención original de “crear capacidad nacional” a la luz de los mercados de trabajo con personal cualificado que existían en muchas partes del mundo. Los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico eran esenciales para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se pedía asumir una mayor implicación y aplicación a nivel nacional. Eso estaba en consonancia con el aumento de los centros y servicios compartidos para la realización de funciones administrativas básicas, algo que requería contar con Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico que tuvieran un carácter más regional. La Dependencia Común de

Inspección había recomendado a ese respecto que la Asamblea General, en consonancia con el examen que estaba llevando a cabo la Comisión de Administración Pública Internacional de todas las categorías de personal, adoptara medidas, de ser posible en su septuagésimo segundo período de sesiones, a fin de atender a las necesidades que tenían las organizaciones de profesionales con conocimientos especializados de contratación local a los efectos del desempeño de funciones más allá del ámbito nacional (véase JIU/REP/2016/11, recomendación 5). Una mayor flexibilidad en el uso de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico también contribuiría a mejorar las perspectivas de carrera y la implicación del personal. Por último, el representante señaló que, si bien el costo no era el único factor determinante en las deliberaciones, la Comisión debía ser consciente del creciente desafío que suponía la reducción de las contribuciones de los principales países donantes.

27. La FICSA expresó su reconocimiento por la colaboración transparente y franca que se había producido en el seno del grupo de trabajo. Con respecto a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, puesto que el grupo de trabajo no había podido llegar a un consenso sobre el uso de esa categoría de personal, la FICSA apoyaba plenamente la opción que incluía solo cambios mínimos. En cuanto al resto de categorías, la FICSA apoyaba plenamente las recomendaciones del grupo de trabajo. El representante del CCISUA expresó la preocupación de su federación respecto de la necesidad de asegurar una remuneración igual por trabajo profesional de igual valor y de mantener el carácter y la naturaleza internacionales de la labor desempeñada por el personal del Cuadro Orgánico. Por lo que respecta al criterio de la nacionalidad, se estimaba que menos del 2% de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico no eran nacionales del país en que prestaban servicios y la Red de Recursos Humanos había aclarado que existía un cierto nivel de capacidad entre los nacionales de muchos países. La eliminación del criterio de nacionalidad sería políticamente difícil habida cuenta de los recientes acontecimientos a nivel mundial. Por lo tanto, las organizaciones podían trasladar a ese personal a las oficinas en los países correspondientes y pagarles sueldos de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. En cuanto al criterio del contenido nacional de la labor, no había razón alguna para eliminarlo puesto que la mayoría de los puestos examinados parecían mantener un carácter nacional. Si se exigiera a oficiales nacionales que realizaran trabajo de carácter internacional sería una forma de pagar a personal internacional con arreglo a la escala de sueldos del personal nacional y también de explotar la disposición de ciertas personas de países en desarrollo a realizar trabajo de carácter internacional por un sueldo inferior. Con respecto a la cuestión de las perspectivas de carrera, afirmó que muchos Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico aspiraban a trabajar fuera de su país y que la solución no era ampliar el alcance de su labor mientras se les seguían pagando los sueldos establecidos para el personal de contratación local, sino facilitarles un mejor acceso a puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional, como muchas organizaciones habían hecho y más deberían hacerlo. Teniendo en cuenta todas esas preocupaciones, el CCISUA prefería la segunda opción propuesta por el grupo de trabajo.

28. El PNUD afirmó que para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible las organizaciones del régimen común tendrían que modernizar la forma en que trabajaban, especialmente debido a la imprevisibilidad de las modalidades de financiación. La mayoría de los funcionarios del PNUD estaban destinados sobre el terreno y el personal de contratación local era la columna vertebral de la organización. En ese contexto, la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico constituía una gran fuente de talento y se debía conceder cierto margen de flexibilidad para poder utilizar al personal de esa categoría en labores de alcance subregional, regional e internacional, además de en trabajos de contenido nacional. Las organizaciones deseaban aclarar que lo que se

pedía era cierto margen de flexibilidad, y que no tenían la intención de traer a los países en que se ejecutaban programas a personas no nacionales de esos países para que trabajaran como Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico en ellos. Su solicitud se limitaba a algunos no nacionales residentes en los países en que se ejecutaban programas que ya estaban autorizados a trabajar en ellos.

29. El representante de las Naciones Unidas apoyó también una mayor flexibilidad. Dijo que la Asamblea General había aprobado la creación de plazas de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico en el Centro Regional de Servicios de Entebbe (Uganda) y que, durante la crisis del ébola, se había trasladado de Monrovia a Freetown a algunos Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico para aprovechar sus conocimientos especializados a nivel regional. Esos arreglos habían resultado útiles y, si bien es cierto que no habían pasado de ser experiencias piloto, la Asamblea no había presentado ninguna objeción al respecto.

30. El representante del ACNUR dijo que en su organización había unos 600 puestos de oficiales nacionales de los niveles A a D, de los que unos 200 se habían convertido en puestos del Cuadro Orgánico de contratación internacional entre 2012 y 2016. Con arreglo a una nueva política para la contratación de funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico, alrededor del 50% de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico podrían solicitar puestos de ese tipo como candidatos internos. Asimismo, añadió que, debido al criterio de la nacionalidad, se denegaba el paso a la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico a los funcionarios de Servicios Generales no nacionales que tenían méritos suficientes para ello. Por último, el representante dijo que, si bien en un principio se había exigido a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico que regresaran a sus administraciones nacionales, ese ya no solía ser el caso por una serie de factores, entre otros el hecho de que los sueldos del régimen común eran más elevados que los de las administraciones públicas de muchos de los países en los que se ejecutaban programas. El ACNUR apoyaba las propuestas relativas al Servicio Móvil. No obstante, el representante aclaró que en el ACNUR el personal que pasaba al Servicio Móvil procedía principalmente del Cuadro de Servicios Generales.

31. El representante del UNFPA dijo que el examen en curso ofrecía una oportunidad única para modernizar y simplificar las categorías de personal. Las cuestiones que se planteaban a las organizaciones no tenían una dimensión puramente nacional sino que podían ser de carácter regional o incluso más amplio. En cuanto al desarrollo de las perspectivas de carrera, en su organización alrededor del 24% de los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico habían comenzado como Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. Explicó también que, en algunos países de la zona del Golfo, solo se podía contratar a personas de otros países porque el nivel de los sueldos era insuficiente para poder atraer a nacionales de esa zona. En su organización, solo se destinaba a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico fuera de su país de empleo para asignaciones de corta duración, que podían ser de hasta seis meses e incluían el pago de dietas. La diferenciación clara entre las funciones de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y las de los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional era difícil porque el nivel de capacidad de los candidatos locales variaba de un país a otro.

32. ONU-Mujeres informó de que alrededor del 80% de su personal trabajaba sobre el terreno y la organización era consciente de la necesidad de aumentar la implicación y la implementación nacionales. En la actualidad, el 19% de su personal eran Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y de ellos alrededor del 80% eran mujeres. El representante del UNICEF dijo que el 24% de sus funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico habían comenzado trabajando como Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. Además, la restricción que suponía

el criterio de nacionalidad vigente para la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico creaba otras dificultades, como el hecho de que los refugiados no pudieran solicitar plazas de esa categoría en sus países de acogida. El representante de la UIT dijo que, aunque el trabajo de su organización se realizaba en gran medida en la sede, se estaban recibiendo cada vez más solicitudes para el establecimiento de oficinas regionales. Por consiguiente, apoyaba la ampliación del uso de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. El PMA señaló que su Junta había solicitado la nacionalización del mayor número posible de puestos. Los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico se deberían utilizar cuando no se pudiera encontrar personal local o cuando la libertad de circulación de estos estuviera restringida, o en los casos en que la movilidad u otras consideraciones de tipo estratégico fueran importantes. Los donantes deseaban que una mayor proporción de su financiación se destinara a los beneficiarios de los programas.

33. La Comisión observó que la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico era la que estaba experimentando un crecimiento más rápido, lo que reflejaba la importancia cada vez mayor que tenía para las organizaciones. En su opinión, esa categoría de personal brindaba una oportunidad a los nacionales de los países en los que se ejecutaban programas para contribuir al desarrollo de esos países y al aumento de la base de conocimientos de las organizaciones. La categoría también estaba adquiriendo cada vez más importancia como reserva de candidatos potenciales para puestos de funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico en organizaciones como el UNICEF, el ACNUR y el UNFPA. Aun reconociendo la importancia de crear oportunidades de avance en la carrera para todas las categorías de personal, la mayoría de los miembros de la Comisión consideraron que ello no constituía una justificación subyacente para la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. Por el contrario, esa justificación debería basarse en la labor realizada por esa categoría de personal.

34. Seguidamente, la Comisión examinó diversas opciones para la revisión de los criterios aplicables a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. La mayoría de los miembros de la Comisión observaron, a este respecto, que había una propuesta de cambiar el nombre de la categoría de “Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico” al de “Profesionales de Contratación Local”. No creían que hubiera razones de peso para ello y advirtieron del peligro de que el cambio de nombre se pudiera entender como la creación de una nueva categoría de personal. También advirtieron de que se podía percibir como un modo de permitir la contratación generalizada de no nacionales para puestos de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, incluidos cónyuges de funcionarios de contratación internacional o empleados de organizaciones no gubernamentales internacionales. En su opinión, ello sería contrario al propósito de esa categoría y podría plantear problemas a los Estados Miembros.

35. Algunos miembros de la Comisión apoyaron el cambio de nombre de la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. Señalaron que en algunas regiones del mundo, donde había una circulación relativamente libre de mano de obra entre países, la imposición de una limitación estricta a los nacionales de cada país debía reconsiderarse. En su opinión, la principal diferencia entre la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y los funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico no estaba relacionada con la cuestión de la nacionalidad sino, más bien, con la modalidad de contratación, a saber, una contratación internacional o local, y en consecuencia con el hecho de que sus sueldos se fijaban sobre bases diferentes, con arreglo al principio Noblemaire y el principio Flemming, respectivamente. No obstante, aunque consideraban que se debía hacer cierta distinción entre las funciones de las dos categorías, afirmaron que el cambio de nombre por el de “Profesionales de Contratación Local” transmitiría el

mensaje de que todo el personal de las organizaciones del régimen común estaba compuesto de funcionarios de la administración pública internacional que trabajaban para organizaciones internacionales.

36. Algunos miembros opinaron que la utilización de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico se debía enmarcar en el contexto de dotar a las organizaciones con la capacidad necesaria para cumplir su mandato con eficacia y eficiencia y se manifestaron a favor de conceder una mayor discrecionalidad y flexibilidad al personal directivo en el uso de esa categoría. La eficiencia en función los costos era una consideración válida para las organizaciones y los países donantes, que querían que una mayor proporción de sus contribuciones se destinara a los beneficiarios de los programas en vez de a sufragar gastos de personal. Si los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico tenían las competencias necesarias, las organizaciones debían utilizar esa capacidad, por ejemplo para desempeñar funciones de apoyo administrativo. Se debían contratar funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico en aquellas situaciones en que se necesitaran conocimientos técnicos o especializados que no estuvieran disponibles a nivel local. En su opinión, había que replantearse la idea de que la contratación de más Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico daría lugar a una erosión del carácter internacional de las organizaciones del régimen común. La contratación de personal nacional reafirmaba el carácter internacional de las organizaciones del régimen común, ya que esos funcionarios representaban a los Estados Miembros en los que eran contratados.

37. Sin embargo, otros miembros se opusieron a examinar la cuestión de la utilización de la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico únicamente en términos económicos. En su opinión, había otras consideraciones, como la necesidad de tener conocimientos nacionales y la seguridad del personal, que eran más pertinentes.

38. La Comisión observó que el grupo de trabajo no había podido llegar a un acuerdo sobre la cuestión de contenido nacional de la labor. En primer lugar, no existía una definición acordada de qué se entendía por contenido nacional. La mayoría de los miembros de la Comisión consideraban que todas las actividades de las organizaciones del régimen común eran de carácter internacional. En su opinión, la aplicación de una limitación estricta para que los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico solo pudieran trabajar en cuestiones relativas al país en que estaban empleados no era realista ni conveniente, ya que planteaba la pregunta de por qué estaban empleados por el régimen común de las Naciones Unidas y no por instituciones y organizaciones nacionales. Limitar el trabajo de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico solo a cuestiones nacionales también les impediría beneficiarse plenamente de su servicio en la administración pública internacional.

39. Varios miembros de la Comisión observaron que existía el temor de que la flexibilidad en la utilización de la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico podría dar lugar a que las organizaciones trasladaran a funcionarios de ese tipo de un país a otro y les siguieran pagando los sueldos locales. La Comisión expresó su enérgico rechazo a esas medidas, aunque observó que no había indicios de que fuera el caso. Sin embargo, la Comisión también consideraba que las asignaciones de corto plazo permitían a los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico obtener experiencia internacional, algo que era útil para su desarrollo profesional y al mismo tiempo permitía a las organizaciones beneficiarse de los conocimientos y las aptitudes de ese personal para atender sus necesidades a corto plazo.

40. La mayoría de los miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo en que no se debía permitir el uso de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico en los lugares de destino en que había sedes. Señalaron que la labor en los lugares de destino en que había sedes del régimen común solía ser diferente de la que se realizaba sobre el terreno y tenía un carácter más normativo y orientado hacia las políticas. Dado el gran número de funcionarios internacionales que había en esos lugares, que se encontraban en países desarrollados, no era deseable la contratación de un gran número de funcionarios nacionales, porque ello afectaría negativamente a la diversidad en esos lugares de destino.

41. La mayoría de los miembros de la Comisión reconocieron la necesidad de cierta flexibilidad en el empleo de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico. No obstante, la Comisión afirmó también que sus directrices deberían reflejar la norma y no ser excesivamente prescriptivas respecto de posibles excepciones. Seguidamente, la Comisión acordó una serie de directrices para el uso de esa categoría de personal por las organizaciones, que figuran en el anexo II del presente documento. A ese respecto, la Comisión subrayó la importancia de que los órganos rectores de las organizaciones del régimen común aprobaran marcos normativos para el uso de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, sobre la base de las directrices de la Comisión, que se ajustaran a los mandatos respectivos de sus organizaciones.

Cuadro de Servicios Generales

42. Con respecto al Cuadro de Servicios Generales, la Comisión observó que algunas organizaciones habían indicado que tenían dificultades para diferenciar el trabajo realizado por el personal de los niveles superiores del Cuadro de Servicios Generales del realizado por el personal de los niveles inferiores del Cuadro Orgánico. La Comisión observó que para la elaboración y el perfeccionamiento de la norma mundial de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales se habían necesitado varios años. Los objetivos que habían guiado la elaboración de la norma habían sido simplificar y combinar las diferentes normas de clasificación ya existentes en los distintos lugares de destino. Por otro lado, la norma había sido formulada con el fin de reconocer que el trabajo del personal del Cuadro de Servicios Generales había pasado a ser más amplio y complejo debido a la fusión de trayectorias profesionales que antes estaban separadas. Como consecuencia de ello, la labor del Cuadro de Servicios Generales con arreglo a la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales se organizaba ahora en torno a tres grupos principales, en lugar de las 28 agrupaciones anteriores. También se había reconocido en ese momento que se necesitaban conocimientos de mayor nivel y una mayor diversidad de competencias para desempeñar las funciones que solían ejercer los funcionarios subalternos del Cuadro Orgánico. Muchas de las cuestiones planteadas por las organizaciones se habían abordado en el momento de la elaboración de las normas mundiales de clasificación. Además, los datos disponibles no parecían indicar que hubiera habido cambios notables en la naturaleza del trabajo realizado por el Cuadro de Servicios Generales. Por lo tanto, el grupo de trabajo había recomendado que se solicitara a las organizaciones información sobre la implementación del sistema mundial de clasificación de empleos, en concreto sobre su aplicación al Cuadro de Servicios Generales. La Comisión estuvo de acuerdo en que esa medida era necesaria para determinar si se habían producido cambios en la naturaleza del trabajo realizado por el personal de esa categoría desde la promulgación de las normas de clasificación en 2010.

43. La Comisión también tomó nota de las deliberaciones del grupo de trabajo con respecto a las cuestiones del desarrollo de las perspectivas de carrera. A ese respecto, observó que el desarrollo de una estructura única de clasificación de

puestos que abarcara el Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico era una tarea compleja y que no estaba claro que con ello se solucionaran los problemas del adelanto profesional entre categorías. La progresión del personal del Cuadro de Servicios Generales al Cuadro Orgánico también se debía examinar teniendo en cuenta la necesidad de incorporar talento joven en los niveles inferiores del Cuadro Orgánico mediante la contratación externa. De hecho, la cuestión del desarrollo de las perspectivas de carrera era un tema que merecía ser examinado por la Comisión en su conjunto. Por consiguiente, las organizaciones debían seguir aplicando sus programas de desarrollo de las perspectivas de carrera en el marco de la estructura actual de categorías separadas.

Servicio Móvil

44. En cuanto al Servicio Móvil, la Comisión observó que en las deliberaciones celebradas en su 84º período de sesiones se había expresado un amplio apoyo a la necesidad de mantener esa categoría. En ese período de sesiones, el representante de las Naciones Unidas había declarado que la categoría era indispensable para el éxito en la ejecución de los mandatos de las operaciones de mantenimiento de la paz. No obstante, también era necesario tener en cuenta la evolución de las operaciones de mantenimiento de la paz desde 1949. Uno de los elementos principales del mantenimiento de la paz era la necesidad de contar con personal que se pudiera desplegar rápidamente y que tuviera los conocimientos institucionales, las competencias y la experiencia necesarios para empezar a trabajar inmediatamente allí donde se necesitaran para prestar apoyo especializado al personal militar y de policía desplegado en las misiones de mantenimiento de la paz. Otro aspecto importante era contar con un cuadro de personal internacional que pudiera desempeñar funciones que requerían libertad de circulación e imparcialidad y el manejo de información delicada, o bien funciones que entrañaban riesgos para las Naciones Unidas o para su personal de contratación local.

45. Las funciones y el grado de responsabilidad del personal del Servicio Móvil correspondían tanto a los del Cuadro de Servicios Generales (SM-5 y categorías inferiores) como del Cuadro Orgánico (SM-6 y SM-7). Con respecto a la cuestión de convertir los niveles más altos del Servicio Móvil (SM-6 y SM-7) en puestos de funcionarios internacionales del Cuadro Orgánico durante un determinado período de transición, el grupo de trabajo había estado de acuerdo en general en que con ello se podría cerrar la puerta para la promoción a esos niveles del personal del Servicio Móvil de niveles inferiores. No obstante, algunos participantes acogieron con beneplácito la intención de la Secretaría de las Naciones Unidas de considerar la posibilidad de convertir, con el tiempo, ciertas funciones en los ámbitos de la administración, los recursos humanos y las finanzas del nivel SM-6/SM-7 a plazas de la categoría P-3/P-4.

46. Dada la similitud entre el trabajo realizado por el personal del Servicio Móvil y el del Cuadro de Servicios Generales y el Cuadro Orgánico, la Comisión estuvo de acuerdo en que las normas de clasificación de estos cuadros se podían utilizar para evaluar los empleos del Servicio Móvil. No obstante, era necesario revisar la correspondencia de niveles entre el Servicio Móvil y el Cuadro de Servicios Generales y el personal del Cuadro Orgánico de contratación internacional.

47. En opinión de la Comisión, las recomendaciones del grupo de trabajo abordaban en general las cuestiones relativas al Servicio Móvil. Por consiguiente, la Comisión apoyó los criterios para el uso de esa categoría de personal propuestos por el grupo de trabajo.

Decisiones de la Comisión

48. La Comisión decidió:

- a) Recomendar a la Asamblea General las directrices para el uso de la categoría de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico que figuran en el anexo II;
- b) Recomendar al Secretario General de las Naciones Unidas que:
 - i) Los trabajos del Servicio Móvil se clasifiquen sobre la base de las normas de clasificación de empleos del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico aprobadas por la Comisión;
 - ii) Las Naciones Unidas y las organizaciones que utilicen las escalas de sueldos del Servicio Móvil confirmen, tras consultas con la secretaría de la CAPI, la correspondencia entre los niveles del Servicio Móvil y los niveles del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico;
 - iii) Se apliquen los criterios que figuran en el anexo III para el uso de personal del Servicio Móvil en cualquier función y categoría;
- c) Solicitar a la secretaría de la CAPI que recabe información sobre la aplicación por las organizaciones del régimen común de las normas de clasificación estándar para el Cuadro de Servicios Generales y que le presente dicha información en su 87º período de sesiones.

B. Estudio sobre la gestión de la actuación profesional y propuestas sobre los incentivos al desempeño

49. En su 85º período de sesiones, la Comisión examinó las solicitudes formuladas por la Asamblea General en su resolución 70/244, entre otras que:

- a) Llevara a cabo un estudio sobre los planes de gestión de la actuación profesional en las organizaciones del régimen común y que formulara recomendaciones sobre incentivos al desempeño basados en el mérito que no guardaran relación con premios monetarios, como la posibilidad de obtener incrementos de escalón acelerados, y que examinara las recomendaciones que figuraban en el anexo III de su informe de 2015 (A/70/30) a la luz de sus conclusiones y presentara un informe al respecto a más tardar en el septuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea;
- b) Realizara un estudio pormenorizado sobre los arreglos presupuestarios y administrativos necesarios para el establecimiento de un sistema de premios monetarios, incluidos sus mecanismos de financiación, supervisión y rendición de cuentas, y presentara un informe al respecto a más tardar en el septuagésimo segundo período de sesiones de la Asamblea.

50. La secretaría había solicitado información adicional a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas para complementar la información que había reunido anteriormente en el marco del examen amplio del sistema de remuneración. Teniendo en cuenta el escaso tiempo transcurrido desde la presentación de las recomendaciones de la Comisión a la Asamblea General, se constató que no había habido cambios importantes en la esfera del reconocimiento de la actuación profesional y la concesión de recompensas.

51. No obstante, se sometieron a la consideración de la Comisión dos revisiones del marco de reconocimiento y recompensas relativas a la reintroducción de un límite presupuestario general para los planes de reconocimiento y recompensas y las gratificaciones individuales en efectivo.

Deliberaciones de la Comisión

52. El representante de la Red de Recursos Humanos de la JJE dijo que las organizaciones prestaban mucha atención a la mejora de las prácticas de gestión de la actuación profesional. Un grupo de trabajo establecido para ocuparse de ese tema se había reunido recientemente para examinar los progresos realizados, la experiencia adquirida y las lecciones aprendidas. Al considerar la cuestión, se debía prestar atención a todos los aspectos, incluida la gestión de la actuación profesional insatisfactoria. Algunas organizaciones que tenían prácticas de gestión de la actuación profesional bien establecidas habían aplicado procedimientos amplios para recompensar el desempeño, dado que un requisito importante para ello era haber alcanzado un cierto grado de madurez del sistema de gestión de la actuación profesional. No obstante, el interés de las organizaciones en el tema iba en aumento y las organizaciones habían acogido con beneplácito las conclusiones. Recordó que una de las justificaciones para ralentizar los incrementos de escalón había sido liberar recursos que se pudieran canalizar hacia la financiación de recompensas al desempeño. También señaló que, con arreglo a las prácticas externas prevalecientes, se proponía dedicar a ese fin una partida presupuestaria de hasta el 1,5% de los gastos de personal, con sujeción a las decisiones de los órganos rectores competentes.

53. Los representantes de las federaciones del personal dijeron que la cuestión debía situarse en contexto: la mayoría de las organizaciones no ofrecían a los administradores la posibilidad de utilizar el instrumento más eficaz para la gestión de la actuación profesional, que eran los ascensos. Por otro lado, la introducción de una periodicidad bienal en los incrementos de escalón había generado enormes economías, que se debían devolver al personal. En opinión de las federaciones del personal, los ascensos, junto con los incrementos acelerados de escalón, constituían una inversión a largo plazo en la gestión de la actuación profesional, tanto para el personal como para los administradores, mientras que las gratificaciones en efectivo reflejaban un enfoque a muy corto plazo. Estas últimas dependían de la existencia de un sistema eficaz de evaluación del desempeño y había pocos indicios de que el personal tuviera confianza en ello. Además, la medición del desempeño en toda la organización planteaba dificultades relacionadas con las diferentes funciones (por ejemplo, a la hora de comparar intérpretes con expertos en logística o estadísticos). Por otro lado, las bonificaciones no se ajustaban a la cultura de las Naciones Unidas, que debía caracterizarse por el trabajo en equipo y la discreción política.

54. El representante del PMA dijo que la propuesta de dedicar una partida presupuestaria máxima se debía considerar como una orientación. Su organización había establecido un sistema sólido de evaluación de la actuación profesional. Sin embargo, a la hora de diseñar sistemas de recompensa y reconocimiento de la actuación profesional, era importante garantizar que no se creara una cultura de derechos adquiridos con respecto a las recompensas. La representante de la OMPI dijo que su organización había comenzado con un pequeño programa hacía unos cinco años y que desde entonces se había observado un importante cambio de actitud positiva con respecto al programa. El representante del UNFPA dijo que, aunque su organización estaba interesada en el concepto de “remuneración basada en el desempeño”, no se esperaba que introdujera ningún cambio en ese sentido debido a los problemas de financiación que enfrentaba. También señaló que los mandatos de algunas organizaciones podrían prestarse más fácilmente a la introducción del concepto de remuneración basada en el desempeño. Por otro lado, los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones se encontraban en distintas etapas de desarrollo.

55. La Comisión recordó que, en el reciente examen amplio del sistema de remuneración, se había establecido un grupo de trabajo sobre incentivos al desempeño y otras cuestiones de recursos humanos para que propusiera, entre otras cosas, posibles revisiones del marco vigente de reconocimiento de la actuación profesional y recompensas, que se había revisado por última vez en 1997. Sobre la base de esas propuestas y de las deliberaciones posteriores, la Comisión había aprobado una serie de medidas relacionadas con la gestión de la actuación profesional, incluida una revisión de la periodicidad de los incrementos de escalón, que había presentado a la Asamblea General en 2015.

56. Varios miembros de la Comisión reconocieron que la cuestión de las posibilidades de avance en la carrera planteaba desafíos para muchas organizaciones del régimen común. La situación era distinta en algunas administraciones públicas nacionales, donde las oportunidades de adelanto profesional eran relativamente mayores. Además, varios miembros señalaron las deficiencias que existían en general en cuanto a las oportunidades de capacitación y perfeccionamiento en el contexto del desarrollo de las perspectivas de carrera.

57. Otros miembros de la Comisión, aun reconociendo los problemas que existían en la esfera de la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera en el régimen común, consideraban que las cuestiones del desempeño y los ascensos eran temas separados. El desempeño excepcional en una categoría no debía considerarse como un indicador del desempeño potencial en una categoría superior. Los candidatos debían ser juzgados en función de las competencias y otras aptitudes y cualificaciones que se necesitaban en cada categoría y empleo, que era el criterio de las funciones del puesto en que se basaba el régimen común. Por otro lado, la Asamblea General había expresado su preferencia en la Secretaría de las Naciones Unidas por un sistema de contratación en el que todas las plazas estuvieran abiertas a candidatos externos e internos, sin distinción entre los dos grupos en cuanto a su prioridad.

58. En las propuestas presentadas por la Comisión a la Asamblea General se reconocía la necesidad de flexibilidad en la esfera de la gestión de la actuación profesional. Esa flexibilidad era altamente deseable, habida cuenta de las diferentes estrategias y culturas en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas (véase la resolución 52/216, secc. III.B).

59. Algunos miembros de la Comisión señalaron que los esfuerzos de las organizaciones en la esfera de la gestión de la actuación profesional iban en la dirección correcta, a pesar de los lentos progresos realizados desde 1997. Varios miembros reconocieron que la cultura y las necesidades de cada organización eran diferentes. Los miembros de la Comisión reconocieron que la cuestión de la gestión de la actuación profesional y el reconocimiento del desempeño era un tema difícil. La labor de algunas organizaciones podía prestarse mejor a la introducción de un sistema de recompensas por equipos o de recompensas individuales que la de otras organizaciones. Además, había que tener en cuenta las diferencias en las fuentes de financiación y en la situación presupuestaria de las organizaciones. Por lo tanto, se llegó a un acuerdo general de que no era deseable exigir a todas las organizaciones que aplicaran programas de recompensas monetarias.

60. La Comisión observó que las propuestas que había recomendado a la Asamblea General en 2015 incluían disposiciones sobre un sistema de reconocimiento del desempeño y de recompensas por equipos y a título individual, tanto de carácter monetario como no monetario, y directrices para hacer frente a los casos de desempeño deficiente, una cuestión que era importante. La lista de las recompensas no monetarias no pretendía ser exhaustiva y las organizaciones podrían introducir otras recompensas de ese tipo que estimaran convenientes. Algunos miembros

apoyaron el uso de incrementos de escalón acelerados como incentivo al desempeño y opinaron que se debía examinar más a fondo la cuestión, pero la mayoría de los miembros de la Comisión señalaron que dicho uso entrañaba una recompensa continuada y pensionable, como se podía observar en el ejemplo que figuraba en el anexo IV. La Comisión había llegado a la misma conclusión en el pasado, en concreto en el examen amplio del sistema de remuneración (véase A/70/30, párr. 269). En consecuencia, el uso de dichos incrementos no se había incluido en el marco propuesto de reconocimiento de la actuación profesional y recompensas.

61. La Comisión señaló que las organizaciones que desearan aplicar sistemas de reconocimiento y recompensas tendrían que asegurar una financiación estable para ello a través de sus procesos presupuestarios normales. A ese respecto, la Comisión examinó la propuesta de reintroducir un límite presupuestario general del 1,5% para sufragar el costo de las recompensas monetarias y no monetarias, y observó las cifras sobre gastos en ese concepto en algunas organizaciones que habían presentado información al respecto y que figuran en el anexo V. En su conjunto, la Comisión consideraba que la introducción de un límite general del 1,5% era útil, ya que establecería un mecanismo de control presupuestario dentro del marco de reconocimiento y recompensas. La Comisión subrayó que se trataba de un límite general dentro del cual las organizaciones podían diseñar sus propios programas en función de sus necesidades y circunstancias particulares.

62. La Comisión también examinó la posibilidad de revisar su propuesta sobre las recompensas individuales. En la propuesta original presentada a la Asamblea General en 2015 había aconsejado a las organizaciones que las gratificaciones individuales en efectivo consistieran en sumas flexibles que oscilaran entre el 5% y el 10% del sueldo básico neto. Se había planteado la cuestión de si se podía interpretar que la intención de Comisión era introducir un monto mínimo para las recompensas en efectivo, el cual no era el caso. También se había planteado la cuestión de si la concesión de montos en efectivo mayores podría tener un mayor impacto en el desempeño. Sin embargo, para evitar cualquier problema de percepción y mantener cierta flexibilidad, la Comisión consideró prudente reformular su orientación al respecto y especificar que las gratificaciones en efectivo consistirían en montos flexibles de hasta el 10% del sueldo básico neto.

63. La Comisión reconoció la importancia fundamental del papel del personal directivo para el éxito de cualquier sistema de gestión de la actuación profesional. La Comisión observó que el conjunto de medidas que había propuesto a la Asamblea General se ajustaba a las mejores prácticas en la esfera de la gestión de la actuación profesional e incluía un programa de formación para los administradores y orientaciones sobre la evaluación de la actuación profesional en las que se reconocía la importancia de la colaboración permanente entre los funcionarios y sus supervisores para la evaluación del desempeño en un período determinado. Además, en el marco se alentaba el establecimiento de órganos de examen de las evaluaciones de la actuación profesional, a fin de asegurar que las calificaciones se aplicaran de manera objetiva y apropiada, lo cual constituía un importante mecanismo de control administrativo.

64. Se reconoció en general que el progreso en esa esfera era constante e iba en la dirección correcta, como quedaba de manifiesto por el renovado interés de algunas organizaciones. A lo largo de los años, varias organizaciones, como la UNOPS, el FIDA, la ONUDI, el OIEA y la OMPI, habían aplicado programas de reconocimiento y recompensas de diverso alcance. Según la información proporcionada por la OACI, esa organización también había puesto en marcha recientemente un programa de ese tipo. Dada la importancia del tema, la Comisión haría un seguimiento periódico de las novedades registradas en ese ámbito.

Decisiones de la Comisión

65. La Comisión decidió reafirmar su recomendación anterior a la Asamblea General relativa al proyecto de principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño (véase A/70/30, anexo III), con las siguientes adiciones:

a) Fijar un límite presupuestario para las recompensas monetarias y no monetarias que no debería superar el 1,5% de los gastos en remuneraciones previstos por una organización (es decir, la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y los sueldos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos);

b) Fijar un límite de hasta el 10% del sueldo básico neto (en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional, sin el ajuste por lugar de destino) para las recompensas individuales en efectivo.

66. En el anexo VI del presente informe figura el marco revisado de principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño.

67. La Comisión decidió también que las organizaciones deberían utilizar las medidas incluidas en el anexo VI como directrices, con sujeción a su aprobación por la Asamblea General, e instó a las organizaciones a que siguieran realizando esfuerzos en la esfera de la gestión de la actuación profesional con el fin de mejorar el desempeño institucional en su conjunto.

C. Examen de la remuneración pensionable: factores de conversión a cifras brutas, inversión de los ingresos y opciones para actualizar la remuneración pensionable sobre la base de la escala de sueldos unificada y para los funcionarios de categorías no clasificadas

84º período de sesiones

68. La Comisión inició el examen de la remuneración pensionable y para ello analizó un documento en el que se describía la metodología para determinar la remuneración pensionable, que la Asamblea General había aprobado en su resolución 41/208, y la evolución de los elementos pertinentes. También examinó una lista preliminar de cuestiones que se había elaborado en consulta con la secretaria de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y una hoja de ruta para el examen. En la hoja de ruta propuesta se preveía completar el examen en el 87º período de sesiones de la Comisión, manteniendo debidamente informado de los progresos al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, e informar a la Asamblea sobre los resultados del examen en su septuagésimo tercer período de sesiones.

Deliberaciones de la Comisión

69. La Red de Recursos Humanos destacó la necesidad de hacer un examen diligente de las cuestiones y un minucioso análisis actuarial antes de adoptar decisiones, a fin de evitar cualquier efecto negativo para la sostenibilidad de la Caja de Pensiones. La Red estaba de acuerdo en general con la lista de cuestiones propuesta para su examen. También afirmó que se debía hacer un análisis exhaustivo de todos los posibles escenarios antes de modificar la metodología del cálculo de la remuneración pensionable, en estrecha cooperación con la secretaria de la Caja de Pensiones y las organizaciones participantes, y entretanto aplicar un

ajuste provisional de la escala vigente. La Red era partidaria de la simplificación administrativa, pero estaba abierta a considerar las opciones propuestas para el cálculo de la remuneración pensionable. Sin embargo, se debía evitar cualquier consecuencia imprevista y se debían respetar plenamente los derechos de pensión adquiridos del personal en servicio activo. Por último, la Red no estaba totalmente convencida de que fuera necesario hacer en ese momento otro análisis comparativo del plan de pensiones de las Naciones Unidas y el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales de los Estados Unidos de América, puesto que se había hecho un estudio similar hacía poco tiempo.

70. El CCISUA y la UNISERV estuvieron de acuerdo con la lista de cuestiones y la hoja de ruta que se habían propuesto, pero advirtieron que el examen no debería afectar a los derechos adquiridos de los funcionarios. La FICSA cuestionó la necesidad de realizar un estudio completo de la comparabilidad. Además, la FICSA, con el apoyo del CCISUA y la UNISERV, estaba a favor de realizar un examen cuidadoso y prudente, especialmente para el Cuadro Orgánico, habida cuenta de los cambios introducidos en el paquete de remuneración. La FICSA prefería que se hiciera un cálculo periódico de la escala de remuneración pensionable, siguiendo la práctica que se aplicaba al Cuadro de Servicios Generales, y señaló que para la conversión a cifras brutas se debía incluir la prestación por cónyuge a cargo en la remuneración neta. A juicio del CCISUA, se necesitaba analizar más a fondo la inclusión de la prestación por cónyuge a cargo y la utilización de la tasa de contribuciones del personal para los funcionarios con o sin familiares a cargo a la hora de calcular la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico. La UNISERV pidió que se tuvieran en cuenta las preocupaciones del personal sobre el terreno, cuyo período de servicio en las organizaciones solía ser más breve y afrontaban desventajas comparativas en relación con sus pensiones. La FICSA también preguntó si la superposición de la escala de sueldos contribuía a la inversión de los ingresos.

71. La Comisión recordó la decisión que había adoptado en el anterior examen según la cual algunas de las cuestiones relativas a la remuneración pensionable se someterían a seguimiento y se volverían a examinar periódicamente. También recordó su intención de examinar todas esas cuestiones de manera integral después de la aprobación del nuevo paquete de remuneración para el personal del Cuadro Orgánico.

72. La Comisión observó que el paso a la escala de sueldos unificada era un nuevo elemento del examen y que, si bien la mayoría de otras cuestiones se habían examinado antes, debían volver a estudiarse. En cuanto a la cuestión de la inversión de los ingresos, la Comisión identificó dos elementos principales que contribuían a ello: los diferentes factores de conversión en cifras brutas que se utilizaban para el cálculo de la remuneración pensionable del Cuadro de Servicios Generales y del Cuadro Orgánico y las diferentes tasas de contribuciones del personal. Aun reconociendo las razones para ello, la Comisión consideraba que se debían volver a examinar. También estuvo de acuerdo en que la escala común de contribuciones del personal se debía actualizar para reflejar la evolución de la situación en relación con los impuestos nacionales. Asimismo, se expresó la opinión de que el procedimiento de ponderación se debía considerar parte de la revisión de las tasas de contribuciones del personal.

73. Con respecto a los otros temas, la Comisión tomó nota de la propuesta de llevar a cabo un nuevo estudio de comparabilidad entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales de los Estados Unidos en la etapa inicial del examen. Aunque apoyaban en general dicho estudio, algunos miembros cuestionaron el momento propuesto para su realización. La Comisión recordó que en el estudio anterior se había constatado que las

prestaciones de los dos planes eran comparables, y acordó realizar el nuevo estudio en una etapa posterior del examen, teniendo en cuenta el impacto que cualquier cambio podía tener en la remuneración pensionable.

74. El representante de la OACI pidió que se añadiera a la lista de temas el procedimiento para el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas con arreglo al paquete de remuneración revisado. La Comisión convino en que la cuestión se examinaría como parte de la cuestión más general del cálculo de la remuneración pensionable sobre la base de la escala unificada.

75. El representante de la OACI también propuso que se examinara la cuestión de las prestaciones del régimen de pensiones del personal superior que estaba sujeto a limitaciones en la duración de su contrato. La Comisión señaló que esa cuestión no estaba relacionada con el examen de la remuneración pensionable y no entraba en su ámbito de competencia, y sugirió que la solicitud se dirigiera a la secretaría de la Caja de Pensiones.

76. Algunos miembros señalaron los efectos a largo plazo que el examen podía tener en muchos aspectos del sistema de pensiones, incluido el nivel de las contribuciones a la Caja de Pensiones, las subsiguientes pensiones del personal y la situación actuarial de la Caja de Pensiones. Por lo tanto, era importante que todas las decisiones y recomendaciones de la Comisión se formularan sobre la base de un análisis sólido, minucioso y exhaustivo en el que se tuvieran claramente en cuenta todas las repercusiones administrativas, financieras, actuariales y de otra índole. En ese sentido, sería clave para el éxito que se celebraran estrechas consultas con la secretaría de la Caja de Pensiones a lo largo de todo el proceso. La Comisión también indicó que el examen se llevaría a cabo sin perjuicio de los derechos adquiridos de los funcionarios en activo.

77. La Comisión expresó su acuerdo general con la lista de temas y la hoja de ruta que se habían propuesto para el examen. También convino en que se debían sopesar detenidamente los diversos enfoques y evaluar todas sus posibles consecuencias en la medida de lo posible. Las consecuencias financieras totales se calcularían y analizarían en la etapa final del examen. Habida cuenta del alcance y la complejidad del examen, la Comisión reconoció la necesidad de crear un grupo de trabajo.

Decisiones de la Comisión

78. La Comisión aprobó los siguientes temas para considerarlos en el examen de la remuneración pensionable:

a) Inversión de ingresos (este concepto se refiere a los casos en que la remuneración pensionable del personal del Cuadro de Servicios Generales es mayor que la del personal del Cuadro Orgánico con el mismo nivel de ingresos netos);

b) Revisión de la escala de la remuneración pensionable para los funcionarios del Cuadro Orgánico utilizando el procedimiento de ajuste provisional o mediante un nuevo cálculo de la escala utilizando la metodología aprobada, incluido el procedimiento para el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas;

c) Opciones para el nuevo cálculo de la remuneración pensionable para los funcionarios del personal del Cuadro Orgánico de conformidad con el paquete de remuneración revisado;

d) Examen de los factores de conversión a cifras brutas aplicados a los funcionarios del Cuadro Orgánico y de Servicios Generales;

e) Actualización de la escala común de contribuciones del personal;

f) Realización de un estudio de comparabilidad entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el Régimen de Jubilación de los Empleados Federales de los Estados Unidos.

85° período de sesiones

79. De conformidad con la hoja de ruta aprobada, la Comisión examinó los factores de conversión a cifras brutas utilizados en la metodología aplicable al Cuadro Orgánico y al Cuadro de Servicios Generales, la cuestión de la inversión de ingresos y las opciones para el nuevo cálculo de la escala de remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y los funcionarios de categorías no clasificadas sobre la base de la escala de sueldos unificada.

80. Con respecto a los factores de conversión a cifras brutas, la Comisión tuvo ante sí varias propuestas de ajuste, teniendo en cuenta los cambios pertinentes que se habían registrado en el régimen común desde el establecimiento de esos factores, incluidos el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio y de las tasas máximas de acumulación de los beneficios de pensión y la diferencia relativa en el promedio de antigüedad en el servicio entre los funcionarios del Cuadro Orgánico y los del Cuadro de Servicios Generales.

81. Se presentaron dos opciones para el cálculo de la remuneración pensionable teniendo en cuenta la eliminación de la escala de sueldos aplicable a los funcionarios del Cuadro Orgánico con familiares a cargo, que se había utilizado como referente para dicho cálculo antes de que se introdujera una estructura de escala de sueldos unificada. Con arreglo a la primera opción, la prestación por cónyuge a cargo se añadiría a la remuneración neta para crear el punto de partida para el cálculo, con lo que se podrían seguir utilizando las tasas de la escala común de contribuciones del personal aplicables a los funcionarios con familiares a cargo. En el caso de la segunda opción, el cálculo se basaría solo en la escala de sueldos unificada y se aplicarían a ambas categorías de personal las tasas de la escala común de contribuciones del personal sin familiares a cargo.

82. El aumento del número de escalones en la categoría D-2, de 6 a 10 en la escala de sueldos unificada, obligaba a examinar la fórmula para calcular la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas, que estaba basada en el escalón más alto de la categoría D-2. Las dos opciones para tener en cuenta ese cambio eran mantener como referencia el nuevo escalón más alto, permitiendo algunos aumentos de poca importancia en las cifras resultantes, o bien mantener los niveles de remuneración pensionable y ajustar la fórmula de cálculo para lograr ese objetivo.

83. Se presentó a la Comisión un análisis preliminar de la inversión de ingresos. Los resultados indicaban que, si bien era un aspecto que formaba parte de las fórmulas de cálculo aplicables al Cuadro Orgánico y al Cuadro de Servicios Generales, los casos reales en que se podía producir la inversión de ingresos (a saber, cuando un funcionario del Cuadro Orgánico se jubilaba en un nivel y escalón en los que su remuneración pensionable se solapaba con la de sus colegas en el Cuadro de Servicios Generales) seguían siendo relativamente pocos.

Deliberaciones de la Comisión

84. La Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito la información y las opciones presentadas pero consideraba que era necesario realizar un análisis adicional para determinar los posibles efectos de los cambios previstos en las contribuciones del personal y de la organización, así como el impacto para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La Red se manifestó a favor de crear un grupo de trabajo en el que participaran las organizaciones y las

federaciones del personal para que examinara las propuestas y sus consecuencias de forma más detallada y amplia. También consideraba que se debía mantener la fórmula vigente para el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas hasta la Comisión adoptara decisiones sobre todos los demás elementos relativos a la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro Orgánico.

85. Las federaciones del personal apoyaron la creación de un grupo de trabajo para analizar más a fondo las propuestas y sus consecuencias prácticas. El CCISUA expresó su preferencia por el uso de los mismos factores de conversión a cifras brutas para ambas categorías de personal y por la inclusión de la prestación por cónyuge a cargo y la continuación del uso de las tasas de contribuciones del personal aplicables al personal con familiares a cargo para el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios del Cuadro Orgánico.

86. Aunque algunos miembros intercambiaron opiniones preliminares sobre las opciones presentadas, la preferencia de la mayoría era utilizar solo la escala de sueldos unificada, sin añadir la prestación por cónyuge a cargo, como punto de partida para el cálculo de la remuneración pensionable teniendo en cuenta las recientes decisiones de la Asamblea General sobre la estructura de sueldos revisada. No obstante, la mayoría de los miembros consideraban que era necesario realizar más investigaciones para determinar la viabilidad de las opciones.

87. La Comisión reconoció la complejidad de las cuestiones en juego y la interdependencia de los diferentes elementos considerados. Si bien observó las ventajas y desventajas relativas de las opciones presentadas, la Comisión consideró que era demasiado pronto para pronunciarse sobre ninguna de ellas en ese momento. En su opinión, para adoptar una decisión equilibrada y amplia se necesitaba un análisis adicional e integral de todas las opciones, que se debía llevar a cabo en conjunción con el examen de la escala común de contribuciones del personal.

88. Además, la Comisión consideró importante que, al elaborar la escala de remuneración pensionable revisada, se tuvieran en cuenta también las posibles repercusiones de los cambios propuestos en otras esferas conexas, como las consecuencias financieras y actuariales para la Caja de Pensiones o el posible ajuste de las contribuciones a la Caja de Pensiones. A ese respecto, las aportaciones de la secretaría de la Caja de Pensiones serían muy útiles.

89. La Comisión decidió crear un grupo de trabajo que se encargaría de seguir estudiando todas las opciones propuestas, en estrecha relación con el examen de la escala común de contribuciones del personal. El grupo de trabajo realizaría los análisis necesarios, prepararía estudios simulados y evaluaría los cambios propuestos de manera integral e informaría de sus conclusiones a la CAPI.

Decisiones de la Comisión

90. La Comisión decidió:

a) Establecer un grupo de trabajo, integrado por miembros de la Comisión y representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, que contaría con el apoyo de la secretaría de la CAPI en coordinación con la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas;

b) Solicitar al grupo de trabajo que examinara más a fondo todas las opciones propuestas en relación con los factores de conversión a cifras brutas y la armonización de la remuneración pensionable con la estructura de sueldos revisada, en estrecha relación con el examen de la escala común de contribuciones del personal, y que informara de sus conclusiones a la Comisión en su 86º período de sesiones.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

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

92. Con efecto a partir del 1 de enero de 2017, se aplicó un aumento del 1% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración pública utilizada como referente. Además, se introdujeron cambios en las escalas impositivas y los importes de deducción para 2017. A nivel federal, los tramos de ingresos se ampliaron casi un 1% y el límite de ingresos para las deducciones desglosadas aumentó en 2.500 dólares. En el Distrito de Columbia, la deducción estándar aumentó en 1.925 dólares. En 2017 no hubo cambios en la legislación fiscal de los estados de Maryland y Virginia.

93. A fin de reflejar la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios fiscales en los Estados Unidos y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 0,97% en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2018. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General (secc. III, párrs. 9 a) y b)), el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos eran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. La escala de sueldos propuesta y los niveles de protección de los ingresos figuran en el anexo VII del presente informe.

94. Se hizo un cálculo de las consecuencias financieras anuales a nivel de todo el sistema derivadas de un aumento en la escala de sueldos básicos/mínimos, según se detalla a continuación:

(En dólares de los Estados Unidos)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	421 000

Deliberaciones de la Comisión

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

96. La Comisión observó que a partir del 1 de enero de 2018 se aplicaría un aumento del 0,97% en la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento estándar de que no haya ni pérdidas ni ganancias (es decir, compensando el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos con una disminución proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino). La Comisión tomó nota también del ajuste propuesto de los niveles de protección de los ingresos, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244. Por último, la Comisión recordó que, si bien el procedimiento de ajuste de la escala de sueldos básicos no tenía por lo general incidencia en los costos de la remuneración neta, sí tendría consecuencias en lo que respectaba a los pagos por separación del servicio, como se indica en el cuadro anterior.

Decisión de la Comisión

97. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2018, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo VII del presente informe, y que reflejan un ajuste del 0,97%, que se habrá de aplicar aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá ni pérdidas ni ganancias en la paga líquida neta.

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

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

99. A partir del 1 de enero de 2017, la administración pública utilizada como referente había aplicado un aumento del 2,88% en los sueldos del Cuadro General en Washington D.C., que consistía en un aumento del 1,0% de los sueldos básicos y un aumento del 24,78% al 27,10% de la remuneración basada en la localidad. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

a) Las revisiones de los tramos impositivos federales y del límite de ingresos para las deducciones específicas, así como de la deducción estándar para el Distrito de Columbia, que habían dado lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D.C.;

b) La aplicación de una nueva escala de sueldos a partir del 1 de enero de 2017, como parte del paquete de remuneración revisado para el Cuadro Orgánico y categorías superiores, que sustituyó al sistema de doble escala de sueldos (véase la resolución 70/244, secc. III.1);

c) La aplicación de un nuevo procedimiento aprobado por la Asamblea General en 2015 que faculta a la Comisión a gestionar el margen más activamente y en virtud del cual, si el margen resulta inferior al límite de 113 o superior al de 117, la Comisión debe adoptar medidas apropiadas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino (véase la resolución 70/244, secc. II.B). En febrero de 2017 fue preciso actuar en ese sentido, lo que dio lugar a que se revisara el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Nueva York de 63,2 a 66,1 a fin de impedir que el nivel del margen cayera por debajo del punto de activación de 113. Por consiguiente, para el cálculo del margen se utilizó un multiplicador del ajuste por lugar de destino de 63,2 para enero de 2017 y un multiplicador de 66,1 entre febrero y diciembre de 2017.

100. En el cálculo del margen se hizo un ajuste por la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C. De acuerdo con el procedimiento establecido, se aplicó una diferencia del costo de la vida de 113,8, estimada por un consultor externo en 2016 para un período de dos años.

101. Al efectuarse la revisión del multiplicador del ajuste por lugar de destino, el nivel del margen de 113,0 se había calculado sobre la base de las estadísticas de personal de la administración pública federal de los Estados Unidos correspondientes al mes de diciembre de 2015. Posteriormente se recibió una actualización de las estadísticas de personal de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos, lo que dio lugar a un nuevo cálculo del margen.

102. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2017 se situaba en 113,4. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen con el tiempo figuran en el anexo VIII del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

103. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen. El representante del CCISUA dijo que se debía hacer el mismo hincapié en llevar el nivel del margen a 115, ahora que estaba por debajo del punto medio conveniente, como cuando estaba por encima de este.

104. La Comisión observó que el margen actualizado se había estimado sobre la base de las últimas estadísticas disponibles en el momento del examen. Se convino en que, si se recibían datos más actualizados, se presentaría una estimación revisada del margen a la Asamblea General cuando se presentara el informe anual de la Comisión.

105. Por último, la Comisión observó que, si bien se seguía considerando que regía el intervalo de 110 a 120, el margen para 2017 estaba próximo al punto de activación inferior de 113. La Comisión observó también que era necesario vigilar continuamente el margen y que probablemente sería preciso adoptar medidas en 2018 para gestionarlo mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino si los sueldos de la administración pública utilizada como referente llegaban a sobrepasar los del régimen común.

Decisiones de la Comisión

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

a) Informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. se estimaba en 113,4 para el año civil 2017;

b) Solicitar a su secretaría que siguiera vigilando el nivel del margen y que adoptara las medidas correctivas necesarias aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2018 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

C. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

107. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó dos informes del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en sus períodos de sesiones de febrero y junio de 2017. En el segundo informe se analizaban principalmente los resultados de la encuesta sobre precios realizada por la secretaría en Bruselas y su aplicación a los resultados de los estudios del costo de la vida pendientes en los lugares de destino en que había sedes, donde se utilizaban para el cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino los datos sobre precios reunidos por el Programa de Comparación Europea en vez de información reunida por la secretaría de la CAPI. El informe también incluía el proyecto de programa para el 40º período de sesiones del Comité Asesor.

108. La Comisión tuvo ante sí también otros tres documentos. El primero era un documento elaborado por las organizaciones con sede en Ginebra sobre cuestiones relativas a los estudios del costo de la vida y el ajuste por lugar de destino y sobre las repercusiones jurídicas y administrativas de los resultados negativos del estudio del costo de la vida que se había realizado en Ginebra en 2016. Ese documento incluía un anexo en el que se adjuntaba un informe sobre las conclusiones a las que había llegado un equipo de cuatro estadísticos (dos de la OIT, uno de la UNCTAD y un consultor, a los que se hace referencia en el presente informe como los “estadísticos de Ginebra”) en relación con una serie de cuestiones metodológicas que afectaban al sistema de ajustes por lugar de destino y a la aplicación por la secretaría de esa metodología a la hora de calcular el índice del ajuste por lugar de destino para Ginebra. El segundo documento era la respuesta preparada por la secretaría en la que se abordaban las cuestiones planteadas por los estadísticos de Ginebra. El tercero era una nota preparada por las federaciones del personal en la que se analizaban cuestiones relacionadas con la metodología del ajuste por lugar de destino y temas operacionales. Una prueba de la importancia crucial de las cuestiones que la Comisión tuvo ante sí fue la asistencia al período de sesiones de una delegación de alto nivel en representación de las organizaciones con sede en Ginebra, incluidos el Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, el Director General y el Director General Adjunto de la OIT, el Subdirector General de la OMS y el Director de Gestión de Recursos de la OMM, además de los directores de los departamentos de recursos humanos de numerosas organizaciones del régimen común.

Deliberaciones de la Comisión

Cuestiones relativas a la metodología del ajuste por lugar de destino y su aplicación a los estudios de referencia del costo de la vida para 2016 en los lugares de destino en que hay sedes y en Washington D.C.

109. El Director General de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra y el Director General de la OIT, hablando en nombre de las organizaciones con sede en Ginebra, señalaron que los resultados negativos del estudio realizado en Ginebra, durante un período en el que la percepción general era que había aumentado el costo de la vida en ese lugar de destino, ponían de manifiesto los posibles problemas de la metodología sobre los que habían informado los estadísticos de Ginebra. Subrayaron que la aplicación de los resultados del estudio, especialmente después de las reducciones de sueldos derivadas del examen del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas que se había completado recientemente, tendría graves efectos negativos para la moral del personal y la gestión de los recursos humanos. Pidieron que se restableciera la medida de reducción de la diferencia, consistente en un aumento del 5% de los resultados de los estudios que fueran extremadamente negativos, que se había discontinuado antes del comienzo de la ronda de estudios de 2016, a fin de mitigar las repercusiones negativas para los sueldos del personal de los numerosos cambios en la metodología del ajuste por lugar de destino que se habían introducido en esa ronda de estudios. Señalaron que varias organizaciones habían decidido no aplicar los resultados del estudio, lo que inexorablemente conduciría a niveles de remuneración diferentes para los funcionarios dependiendo de la organización para la que trabajaran, una situación que no era en modo alguno deseable. También pusieron de relieve los problemas administrativos, jurídicos y técnicos relacionados con la aplicación de los resultados del estudio en Ginebra. En opinión de las organizaciones con sede en Ginebra, la metodología que se había aplicado para el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino en Ginebra violaba los principios de la estabilidad, previsibilidad y transparencia, por lo que la aplicación de los resultados del estudio sin medidas correctivas socavaría la eficacia de la labor de las organizaciones con sede en Ginebra y en otros lugares de destino, como Roma y Madrid, afectados de forma similar, y podría exponer a las organizaciones a riesgos considerables en materia de responsabilidad jurídica si el personal presentaba un gran número de demandas contra ellas. A su vez, ello podría reducir la confianza en el papel de la Comisión en el futuro. Añadieron que, si bien las organizaciones funcionaban dentro del régimen común y confiaban en él para el establecimiento de las condiciones de servicio de su personal, esas organizaciones tenían también la obligación de actuar de manera transparente y de garantizar la validez de la metodología para la fijación de los sueldos y de las normas para su aplicación. Por ello propusieron que la Comisión aplazara la aplicación de los resultados del estudio hasta que se resolvieran las cuestiones metodológicas planteadas por los estadísticos de Ginebra.

110. El representante de la JJE expresó profunda preocupación respecto de la aplicación por primera vez de los cambios en la metodología, acompañados de nuevas normas operacionales de aplicación, y por las consecuencias imprevistas, no solo para los lugares de destino en que había sedes sino también posiblemente para los lugares de destino sobre el terreno en todo el mundo. Teniendo en cuenta que las organizaciones solo ejercían una función consultiva en el proceso de los ajustes por lugar de destino pero tenían la responsabilidad de defender legalmente las decisiones de la CAPI en caso necesario, el representante señaló que la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo exigía a los jefes ejecutivos de los organismos bajo su autoridad que verificaran la legalidad y las repercusiones institucionales concretas de las decisiones de la CAPI antes de su promulgación. Por consiguiente, las

organizaciones necesitaban que la CAPI explicara los resultados con un mayor detalle para que pudieran soportar el escrutinio de su validez jurídica. La Red de Recursos Humanos de la JJE reconoció que el carácter técnico de esas cuestiones requería contar con expertos a nivel interno a fin de poder examinar las cuestiones y formular propuestas que combinaran los aspectos técnicos y jurídicos necesarios en las primeras etapas de las deliberaciones. Asimismo, solicitó a la CAPI que derogara su decisión de abolir el aumento del 5% contemplado en la medida de reducción de la diferencia para los casos en que los resultados fueran extremadamente negativos, que la Red había apoyado inicialmente, teniendo en cuenta las deliberaciones recientes en las que se había puesto de manifiesto que era posible cometer errores de esa magnitud no relacionados con el muestreo.

111. Los representantes de las tres federaciones del personal reconocieron el mandato de la CAPI y su importante labor, y añadieron que la metodología estadística en que se basaba el sistema de ajustes por lugar de destino y su aplicación no era una ciencia exacta, por lo que existía un cierto grado de subjetividad que influía en los resultados los estudios. El sistema de ajustes por lugar de destino debía ser transparente, estable y previsible, pero resultaba difícil poder convencer al personal de que la metodología utilizada cumplía esos criterios cuando daba lugar a resultados tan negativos como los que afectaban a los sueldos en Ginebra. Los representantes solicitaron a la Comisión que congelara los sueldos en los niveles de abril de 2017 y revisara el cálculo de conformidad con la metodología actual con la ayuda de los expertos de las organizaciones a fin de corroborar los resultados. De lo contrario, la aplicación de los resultados del estudio en su forma actual podría dar lugar a litigios. También pidieron que se sometiera a revisión por expertos independientes la metodología del sistema de ajustes por lugar de destino y que se restableciera el aumento del 5% contemplado en la medida de mitigación de la diferencia para los casos con resultados extremadamente negativos. Asimismo, propusieron que la Comisión estableciera un mecanismo oficial de examen de todos los estudios del costo de la vida con miras a aumentar la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso de todos los interesados a los datos y la información pertinentes.

112. El Presidente de la CAPI señaló que las decisiones de la Comisión tenían consecuencias para todo el régimen común y añadió que las cuestiones que se habían planteado en relación con el ajuste por lugar de destino en Ginebra eran básicamente las mismas que habían surgido en situaciones similares en el pasado, relacionadas exclusivamente con Ginebra. Recordó, por ejemplo, la resolución 38/232 de la Asamblea General, en virtud de la cual se habían congelado los sueldos en todo el régimen común en respuesta a la no aplicación de un índice de ajuste por lugar de destino que era significativamente inferior al índice salarial aplicable en Ginebra en aquel momento. El Presidente recordó también la resolución 44/198, en que la Asamblea había solicitado a la Comisión que formulara medidas apropiadas para los lugares de destino en los que, tras la realización de un estudio entre ciudades, hubiera una diferencia importante entre el índice del ajuste por lugar de destino y el multiplicador real. En cuanto al informe de los estadísticos de Ginebra, el principal punto de desacuerdo era el componente de la vivienda, pero destacó que en el caso de ese componente, al igual que en del resto de componentes del índice del ajuste por lugar de destino, la secretaría había aplicado correctamente la metodología aprobada. En cuanto al establecimiento de un sistema de alerta temprana para los casos en que hubiera grandes cambios, como habían propuesto algunos oradores, observó que en los últimos seis años el índice del ajuste por lugar de destino de Ginebra se había mantenido por debajo de su índice salarial, y que se debían adoptar medidas para evitar la acumulación de una diferencia de ese tipo durante un período prolongado, tal vez mediante la realización de exámenes anuales del multiplicador del ajuste por lugar de destino y ajustándolo al alza o a la baja, en

vez de seguir el sistema vigente de ajustes solo al alza para subir los sueldos y de aplicar una congelación cuando el ajuste suponía una reducción del sueldo.

113. Con respecto a la acusación de falta de transparencia en el proceso de ajuste por lugar de destino, los miembros de la Comisión señalaron que el sistema de ajustes por lugar de destino era el sistema más transparente de ajuste de los sueldos si se comparaba con los utilizados por cualquiera de los Estados Miembros o por organizaciones similares, como la Comisión Europea, las Organizaciones Coordinadas o el Banco Mundial. En concreto, permitía la participación y el escrutinio de todos los interesados, incluso de los interesados que podrían beneficiarse de los resultados obtenidos. Por ejemplo, para los estudios de referencia de 2016, asistieron a los períodos de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y de la Comisión representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, quienes participaron en los debates e eran plenamente conscientes de los argumentos en que se habían basado las recomendaciones del Comité Asesor y las decisiones de la Comisión. Los interesados habían elegido los puntos de venta en los que se reunieron los datos sobre precios y se habían encargado de la coordinación y gestión generales de todo el proceso del estudio, incluida la contratación de expertos locales para facilitar la reunión de datos sobre precios y el nombramiento de observadores para vigilar las tareas de reunión de datos. También habían nombrado a expertos en estadística para que revisaran el análisis de los datos que había hecho la secretaría y presentaran sus conclusiones al Comité Asesor antes de dar forma definitiva a los resultados. Teniendo en cuenta ese nivel de participación y escrutinio de los interesados, a la Comisión le habían sorprendido las acusaciones de falta de transparencia formuladas por las organizaciones con sede en Ginebra y las federaciones del personal.

114. Se invitó a asistir al período de sesiones a un experto independiente en estadísticas sobre precios, quien además era miembro del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, para que presentara su punto de vista sobre las cuestiones que se estaban debatiendo. El experto dijo que la opinión expresada por los estadísticos de Ginebra de que los índices calculados por la secretaría para los componentes del alquiler y el servicio doméstico no eran estadísticamente válidos o carecían de significado estaba basada en una falta de comprensión básica de la diferencia entre índices temporales y espaciales. Aclaró que las fórmulas teóricas de esos índices se habían elaborado principalmente para su uso en índices temporales concebidos para aplicaciones macroeconómicas. A lo largo de los años se habían adaptado para elaborar índices espaciales para aplicaciones microeconómicas. Por consiguiente, las “normas” que exigían el uso de los índices de ponderación de los gastos no eran aplicables necesariamente a los índices espaciales y, en particular, podrían no ser válidas para el índice del ajuste por lugar de destino. Añadió que la mayor parte del trabajo de elaboración de índices espaciales se centraba en las comparaciones macroeconómicas, como las utilizadas en el Programa de Comparación Internacional y el Programa de Comparación Europea, en los que el principal objetivo era comparar el producto interno bruto nacional (PIB) y el PIB per cápita entre países. Por el contrario, el índice del ajuste por lugar de destino se centraba en los hogares de los funcionarios, no en la economía en su totalidad. El orador citó el índice armonizado de precios al consumo utilizado por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte como ejemplo de una situación en la que el uso de factores de ponderación cuantitativa era más apropiado que la ponderación de los gastos.

115. La secretaría presentó un resumen de su respuesta a las conclusiones de los estadísticos de Ginebra en la que, básicamente, demostraba que la metodología subyacente del sistema de ajustes por lugar de destino no solo era estadísticamente

válida y adecuada al objetivo sino que además había sido aplicada correctamente por la secretaría para el cálculo de los resultados de los estudios de referencias del costo de la vida de 2016 en los lugares de destino en que había sedes y en Washington D.C. En particular, la secretaría coincidió con los argumentos expuestos por el experto independiente en relación con el uso de factores de ponderación cuantitativos en vez de factores de ponderación de los gastos para el cálculo del índice de los alquileres. El ejemplo del índice armonizado de precios al consumo utilizado por el Reino Unido que había presentado el experto independiente demostraba claramente que había situaciones en las que el uso de factores de ponderación cuantitativos era más apropiado que el uso de factores de ponderación de los gastos. El cálculo del índice del ajuste por lugar de destino era una de esas situaciones. El uso de la ponderación de los gastos era perfecto para las aplicaciones macroeconómicas pero podía introducir sesgos graves si se aplicaba en contextos, como el del índice de los ajustes por lugar de destino, en los que se pretendía medir la inflación que afectaba a los hogares.

116. Con respecto a la aparente incoherencia entre el índice de los alquileres producido por la oficina de estadística del cantón de Ginebra y el resultante de los datos del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones, que prestaba servicios a las Organizaciones Coordinadas bajo los auspicios de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, la secretaría señaló que no resultaba sorprendente porque, una vez más, la oficina de estadística del cantón de Ginebra elaboraba un índice temporal que medía la inflación de los alquileres en Ginebra durante un período de tiempo, mientras que los datos del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones se utilizaban para calcular índices espaciales que medían la paridad de los alquileres entre Ginebra y Nueva York. Por lo tanto, era posible que los precios de los alquileres en Ginebra mostraran una tendencia al alza mientras que la paridad con Nueva York mostrara una tendencia a la baja si la inflación de los alquileres locales en Nueva York superaba la de Ginebra. Además, la metodología utilizada por el Servicio era diferente de la de la oficina de estadística del cantón de Ginebra y se centraba en barrios diferentes. Puesto que la ubicación era uno de los principales determinantes del precio de los alquileres, era razonable asumir que los datos sobre los alquileres en barrios distintos fueran drásticamente diferentes. Los datos sobre alquileres del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones utilizados en el cálculo del índice de los alquileres pasaron a formar parte de la metodología del índice del ajuste por lugar de destino a raíz de un proceso competitivo en el curso del cual se determinó que la metodología utilizada por el Servicio era la mejor entre todos los competidores para comparar los mercados de alquileres en distintos lugares de destino. El Servicio realizaba estudios de los mercados de alquileres en plena colaboración con los institutos de estadística nacionales de los países participantes y su metodología se sometía a revisión constante y era validada por grupos de trabajo técnico de la Unión Europea en los que participaban funcionarios de esos institutos nacionales.

117. Los estadísticos de Ginebra reiteraron las conclusiones que figuraban en su informe, pero se centraron en los aspectos que consideraban problemáticos en relación con el cálculo del índice de los alquileres y con los datos sobre los alquileres reunidos por el Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones que se utilizaban para ello. En cuanto al cálculo del índice de los alquileres y el índice del servicio doméstico, señalaron que la utilización de factores de ponderación cuantitativos en lugar de la ponderación de los gastos en las fórmulas usadas para calcular el índice no cumplía los requisitos teóricos de la utilización de esos índices y, por lo tanto, no era estadísticamente válida. Sostuvieron que, según los expertos en la materia, esa formulación de los índices no tenía sentido. En cuanto al proceso para determinar los gastos del servicio doméstico, manifestaron que el enfoque de detección de casos atípicos utilizado para Nueva York difería

considerablemente del utilizado para Ginebra y observaron que los umbrales utilizados para detectar valores extremos en Nueva York eran mucho más altos que los utilizados en Ginebra, lo que podría haber dado lugar a paridades considerablemente más bajas para ese componente de la vivienda, en perjuicio del lugar de destino. El problema con los datos sobre los alquileres del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones era que mostraban tendencias muy distintas de las que reflejaban los índices oficiales de los alquileres publicados por el cantón de Ginebra, especialmente a partir de 2012. En su opinión, la rectificación de todos esos errores haría que el índice del ajuste por lugar de destino para Ginebra se situara dentro del 4% del índice salarial actual, con lo que se habría mantenido el *statu quo* en el multiplicador del ajuste por lugar de destino para Ginebra con arreglo a las normas operacionales vigentes. También atribuyeron la divergencia del índice salarial y el índice del ajuste por lugar de destino para Ginebra a partir de 2010 a la inconsistencia entre los datos sobre los alquileres del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones y los datos de fuentes locales. Por último, dijeron que las aclaraciones proporcionadas por la secretaría y el experto independiente no cambiaban las conclusiones a que habían llegado los estadísticos de Ginebra y que habían reflejado en su informe.

118. La secretaría reafirmó que las conclusiones de los estadísticos de Ginebra se basaban en un conocimiento limitado de la metodología del índice de ajuste por lugar de destino y su contexto institucional. Los estadísticos habían utilizado con liberalidad hipótesis alternativas y unilaterales, que divergían de la metodología aprobada, para llegar a resultados diferentes que luego habían usado para cuestionar la aplicación por la secretaría de la metodología aprobada. Estaba claro que si se utilizaban hipótesis metodológicas diferentes se obtendrían resultados diferentes. También cabía señalar que los estadísticos de Ginebra habían defendido enérgicamente la utilización de coeficientes de ponderación de los gastos para el cálculo del índice de alquileres, pero habían utilizado en sus cálculos los datos del Servicio Internacional de Remuneraciones y Pensiones sobre el mercado de alquileres (es decir, los datos sobre los precios) que, como elemento sustitutivo de los datos sobre gastos, podían introducir un sesgo aun mayor que la ponderación cuantitativa, ya que en muchos estudios realizados en el pasado se había constatado que los gastos del personal en los alquileres eran significativamente inferiores a las estimaciones de los alquileres con arreglo al mercado que publicaba el Servicio y, para algunos tipos de vivienda y algunos lugares de destino, los alquileres medios según la información presentada por el personal podían llegar a ser hasta un 50% inferiores a los alquileres medios estimados por el Servicio. Por lo tanto, la secretaría no veía ninguna razón para implementar las propuestas metodológicas de los estadísticos de Ginebra, especialmente tras haber demostrado que había aplicado de forma correcta y escrupulosa la metodología aprobada para obtener los resultados de los estudios del costo de la vida de 2016 en los lugares de destino en que había sedes y en Washington D.C., con arreglo a las recomendaciones formuladas por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en su 39º período de sesiones que la Comisión había ratificado en su 84º período de sesiones.

119. Aun siendo conscientes de la reacción del personal y las administraciones de las organizaciones con sede en Ginebra a los resultados negativos del estudio para los sueldos de los funcionarios, los miembros de la Comisión reiteraron de forma unánime que la secretaría había aplicado correctamente la metodología del ajuste por lugar de destino y propusieron que se centrara el debate en los mecanismos de aplicación. Destacaron que el propósito de la metodología del índice de los ajustes por lugar de destino era mantener la paridad del poder adquisitivo de los sueldos en todos los lugares de destino y no reflejar la inflación en un lugar de destino concreto. La gran diferencia entre el índice salarial prevaleciente y el índice del ajuste por lugar de destino subyacente para Ginebra demostraba que los resultados

del estudio, aun siendo negativos, eran creíbles. Los miembros se mostraron satisfechos con las aclaraciones proporcionadas por la secretaría en relación con la metodología del índice de los ajustes por lugar de destino y su aplicación a los estudios de referencia sobre el costo de la vida, y destacaron que tenían plena confianza en la labor de su secretaría y del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. La Comisión consideró que el informe de los estadísticos de Ginebra no era pertinente, porque se basaba en unas hipótesis y una metodología diferentes de las que había aprobado la Comisión y, por consiguiente, arrojaba resultados diferentes de los obtenidos por la secretaría. La Comisión tenía la obligación de aplicar los resultados de la metodología que había examinado y aprobado y que consideraba jurídicamente válidos. Sin embargo, aunque la metodología del índice del ajuste por lugar de destino y su aplicación fueran idóneas, no era deseable que dieran lugar a grandes reducciones de los sueldos, por lo que la Comisión debería considerar la posibilidad de restablecer las medidas de mitigación para atenuar el impacto de los resultados negativos del estudio sobre los sueldos de los funcionarios, de manera tal que no causara una distorsión excesiva en la paridad del poder adquisitivo de los sueldos en todo el sistema.

Resultados de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington D.C.

120. La secretaría presentó las recomendaciones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino con respecto a los resultados de los estudios de referencia sobre el costo de la vida pendientes en lugares de destino en que había sedes, en concreto los abarcados por el Programa de Comparación Europea, tras haber analizado los datos reunidos durante la encuesta especial sobre precios realizada por la secretaría en Bruselas y los estudios conexos. El principal objetivo de la encuesta era evaluar la repercusión en los precios de las diferencias metodológicas entre los sistemas de encuesta utilizados por la CAPI y el Programa de Comparación Europea. La encuesta sobre precios en Bruselas se había realizado con arreglo a la metodología de la CAPI y los datos reunidos se habían comparado con los del Programa de Comparación Europea, a fin de calcular un factor de transición entre encuestas que luego se utilizaría para ajustar los índices del ajuste por lugar de destino basados en los datos del Programa de Comparación Europea. Puesto que la metodología del Programa de Comparación Europea para la reunión de datos sobre precios era la misma en todos los lugares de destino que abarcaba, el Comité Asesor estuvo de acuerdo con la secretaría en que solo era necesario hacer una encuesta sobre precios en uno de esos lugares de destino. Se había elegido Bruselas por la estrecha relación institucional existente entre el instituto nacional de estadística de Bélgica y Eurostat, que era uno de los organismos asociados que colaboraba con la secretaría de la CAPI, incluso mediante el intercambio de información estadística.

121. Sobre la base de esas consideraciones, el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino recomendó a la Comisión que aprobara los resultados de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en todos los lugares de destino abarcados por el Programa de Comparación Europea tras su ajuste mediante el factor de transición entre estudios. Asimismo, el Comité Asesor subrayó que el factor de transición entre estudios estaba concebido como una medida temporal y, por lo tanto, recomendó a la secretaría que realizara las investigaciones y los análisis necesarios para poder hacer comparaciones directas en la próxima ronda de estudios entre los datos sobre precios reunidos mediante los sistemas de encuesta de la CAPI y del Programa de Comparación Europea, sin necesidad de aplicar un ajuste con el factor de transición entre estudios. Por último, en vista de las complicaciones introducidas por la utilización de los datos del Programa de Comparación Europea y otras posibles fuentes de errores no relacionados con el muestreo, que eran

inherentes a cualquier proceso de estudio, el Comité Asesor recomendó a la Comisión que considerara la posibilidad de aceptar un margen de error razonable en todos los estudios realizados en la ronda de 2016 cuyos resultados fueran considerablemente inferiores al índice salarial prevaleciente.

122. Los resultados de los estudios correspondientes a Ginebra, Montreal y Washington D.C. ya habían sido aprobados por la Comisión en su 84º período de sesiones. Los resultados de Montreal y Washington D.C. se habían aplicado con efectos a partir del 1 de mayo de 2017. Sin embargo, las modalidades de aplicación de los resultados de Ginebra habían sido examinadas de nuevo por la Comisión en su 85º período de sesiones, durante su examen de los estudios en otros lugares de destino que habían arrojado resultados considerablemente inferiores al índice salarial prevaleciente, en concreto los casos de Roma y Madrid.

Deliberaciones de la Comisión

123. El representante de la Red de Recursos Humanos dijo que la aplicación de un factor de transición entre estudios, calculado sobre la base de la encuesta sobre precios realizada en Bruselas, para ajustar los índices del ajuste por lugar de destino en todos los lugares de destino del grupo I abarcados por el Programa de Comparación Europea suponía una desviación de la práctica establecida de considerar solamente la información específica del lugar de destino sometido a estudio y, por lo tanto, suscitaba preocupaciones en las organizaciones afectadas. La representante del OIEA, hablando en nombre de las organizaciones con sede en Viena, hizo hincapié en que el uso de los datos sobre precios del Programa de Comparación Europea para compararlos con los datos sobre precios reunidos en Nueva York utilizando la metodología tradicional de la CAPI no generaba confianza en los interesados de que la metodología y su aplicación siguieran cumpliendo el propósito del sistema de ajustes por lugar de destino, que era asegurar la paridad del poder adquisitivo de los sueldos en todos los lugares de destino. Añadió que los resultados de la encuesta de Bruselas ponían de manifiesto que las dos metodologías, y por consiguiente los datos resultantes de ellas, no eran comparables. Además, la idea de aplicar el factor de transición calculado para Bruselas a todos los lugares de destino en Europa suponía una desviación del principio de comparar los precios específicos de cada lugar de destino, que era un elemento básico del sistema de ajuste por lugar de destino. Teniendo en cuenta las preocupaciones que se habían planteado, consideró prudente que se aplazara la aplicación de los resultados de los estudios en los lugares de destino abarcados por el Programa de Comparación Europea y que, en vez de ello, se realizaran estudios separados para reunir precios que fueran específicos de cada lugar. El representante de la UNESCO expresó su pleno acuerdo con las declaraciones de la Red de Recursos Humanos y las organizaciones con sede en Viena. El representante del PMA, hablando en nombre de las organizaciones con sede en Roma, expresó también su apoyo a las opiniones del OIEA y la UNESCO, que confirmaban que los cambios metodológicos aplicados, incluida la utilización por primera vez de los datos del Programa de Comparación Europea, necesitaban ser sometidos a un examen minucioso por los jefes ejecutivos de los organismos, quienes, con arreglo a lo dispuesto por el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, debían analizar el proceso y los resultados antes de su aplicación. El estadístico de la OIT había propuesto que, como alternativa al uso de un factor de transición entre estudios, se hiciera una encuesta de precios utilizando el sistema del Programa de Comparación Europea o, en otras palabras, que se ajustaran los datos sobre precios de Nueva York para que fueran compatibles con los de los lugares de destino en que había sedes que estaban abarcados por el Programa de Comparación Europea.

124. Los representantes de las federaciones del personal estuvieron de acuerdo en que la encuesta sobre precios en Bruselas del Programa de Comparación Europea se había hecho de conformidad con la metodología aprobada pero señalaron que la propia secretaría había confirmado que había diferencias en la metodología utilizada en los sistemas de encuesta de la CAPI y el Programa, por lo que propusieron que la secretaría realizara una encuesta sobre precios aparte y calculara un factor de transición por separado para cada uno de los lugares de destino afectados. Subrayaron que el factor de transición entre estudios no se podía aplicar extensivamente a todos los lugares de destino abarcados por Programa de Comparación Europea y que su uso era cuestionable desde el punto de vista estadístico. Citaron algunos ejemplos de artículos concretos para los que la estructura de precios era específica del lugar de destino y, por lo tanto, diferente de un lugar a otro. Añadieron que, si no se abordaban esas discrepancias, se seguirían planteando preguntas respecto de la comparabilidad de los datos sobre precios del Programa de Comparación Europea y de la CAPI. También expresaron su preferencia por el uso en todos los lugares de destino de los datos sobre precios reunidos por la CAPI, porque los reunían de manera transparente los equipos de la CAPI en colaboración con los demás interesados.

125. La secretaría reconoció las cuestiones relativas a la comparabilidad de los enfoques para la reunión de precios del Programa de Comparación Europea y de la CAPI, pero reiteró que la decisión de hacer una encuesta especial sobre precios en Bruselas, que era la base para el ajuste de los sueldos de la Unión Europea, había ofrecido una oportunidad única a la secretaría para aprovechar las relaciones institucionales con los organismos asociados y la capacidad de estos. Además, explicó que la diferencia en las metodologías de la CAPI y el Programa de Comparación Europea se había reflejado en el factor de transición entre estudios resultante de la encuesta en Bruselas, el cual se aplicaría a otros lugares de destino abarcados por el Programa habida cuenta que la metodología del Programa para la reunión de datos sobre precios era uniforme en todos los países que abarcaba. La secretaría señaló que las paridades de precios principales se calculaban utilizando precios del Programa de Comparación Europea específicos de cada lugar de destino al compararlos con los de Nueva York, lo cual, tras aplicar el ajuste mediante el factor de transición entre estudios, permitía captar las características del mercado respectivo. En vista de la similitud de la estimación propuesta por la secretaría en el 39º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y de la estimación basada en la comparación de los datos del Programa de Comparación Europea para Berna con los datos de la CAPI para Ginebra, el Comité Asesor había convenido en la continuación de su 39º período de sesiones que el factor de transición entre estudios que se había calculado era una estimación razonable de las diferencias entre los dos enfoques para el estudio de los precios. Si bien recomendó su utilización para la ronda de 2016, el Comité Asesor reiteró que la aplicación del factor de transición entre estudios debía ser una medida temporal que se utilizaría únicamente en la ronda actual, y solicitó a la secretaría que realizara nuevos estudios a fin de que no se necesitara un factor de transición en la próxima ronda de estudios.

126. En opinión de la Comisión, el mecanismo de ajuste de los índices del ajuste por lugar de destino en los lugares de destino abarcados por el Programa de Comparación Europea, mediante la encuesta realizada en Bruselas y los estudios conexos, se había aplicado de conformidad con la recomendación del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino y, por lo tanto, la Comisión estaba dispuesta a aprobar los resultados para esos lugares de destino. No obstante, la Comisión tomó nota de las preocupaciones expresadas por las organizaciones y las federaciones del personal sobre la comparabilidad de los datos sobre precios del Programa de Comparación Europea y de la CAPI y solicitó a la secretaría que

empresaria nuevos estudios y análisis a fin de equiparar completamente los dos sistemas, de modo que se pudieran hacer comparaciones directas sin necesidad de un factor de transición, o bien que estudiara otras opciones para obtener datos sobre precios que fueran comparables antes de la próxima ronda de estudios.

Decisiones de la Comisión

A. Aspectos metodológicos de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en los lugares de destino donde hay sedes y en Washington D.C.

127. La Comisión decidió:

a) Reafirmar que la secretaría había reunido y procesado los datos de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida de conformidad con la metodología aprobada;

b) Tomar nota de las conclusiones que figuraban en los documentos preparados por los estadísticos de Ginebra y las federaciones del personal en relación con diversos aspectos de la metodología para el cálculo del ajuste por lugar de destino, así como de la respuesta de la secretaría a ese respecto, y presentar ambos documentos al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;

c) Solicitar al Comité Asesor que prosiga su labor para mejorar la metodología en que se basa el sistema de ajustes por lugar de destino, en colaboración con los representantes de las administraciones y las federaciones del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

B. Resultados de los estudios de referencia del costo de la vida en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington D.C.

128. La Comisión decidió:

a) Aprobar un margen del 3% que se añadirá a los resultados de todos los estudios del costo de la vida realizados en la ronda de 2016 que sean inferiores en más de un 3% al índice salarial prevaleciente, teniendo en cuenta la recomendación formulada por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en la continuación de su 39º período de sesiones;

b) Aprobar los resultados de los estudios de referencia de 2016 sobre el costo de la vida en Londres, Madrid, París, Roma y Viena, de conformidad con la recomendación del Comité Asesor, que se resumen en el cuadro que figura a continuación.

Resumen de los resultados de las comparaciones del costo de la vida en 2016 entre Nueva York y Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington D.C., en la fecha en que se realizaron los estudios respectivos

Lugar de destino	Mes del estudio (2016)	En la fecha del estudio		Diferencia (porcentaje)
		Índice del ajuste por lugar de destino (sistema de 2016)	Índice actualizado del ajuste por lugar de destino (sistema de 2010)	
		(1)	(2)	
Ginebra	Octubre	165,9	172,4	-3,8 ^a
Londres	Septiembre	159,6	159,9	-0,2
Madrid	Septiembre	121,9	128,3	-5,0 ^a
Montreal	Octubre	135,3	134,3	+0,7
París	Septiembre	140,3	141,8	-1,1
Roma	Octubre	127,9	133,2	-4,0 ^a
Viena	Octubre	136,1	136,4	-0,2
Washington D.C.	Septiembre	144,0	142,3	+1,2

^a Esos resultados darían lugar a la activación de la medida de reducción de la diferencia.

129. La Comisión decidió:

a) Que los resultados para Londres, Madrid, París, Roma y Viena se aplicaran a partir del 1 de agosto de 2017, teniendo en cuenta las fluctuaciones de la inflación y los tipos de cambio entre la fecha del estudio y la fecha de aplicación de los resultados;

b) Cambiar la fecha de aplicación de los resultados del estudio del costo de la vida en Ginebra realizado en 2016 del 1 de mayo de 2017 al 1 de agosto de 2017, a fin de ajustar la fecha de aplicación con la de los otros dos lugares de destino en los que se activaría la medida de reducción de la diferencia (Roma y Madrid).

C. Aplicación de los resultados de los estudios del costo de la vida realizados en la ronda de 2016

130. Teniendo en cuenta los llamamientos realizados por los representantes de las organizaciones y las federaciones del personal, la Comisión decidió aprobar la siguiente modificación de la medida de reducción de la diferencia, una norma operacional concebida para mitigar el impacto en los sueldos de los resultados de los estudios del costo de la vida que sean considerablemente inferiores a los índices salariales prevalecientes:

a) De conformidad con la decisión de la Comisión que figura en el párrafo 128 a), el índice del ajuste por lugar de destino derivado del estudio (actualizado al mes de aplicación) se incrementará en un 3% para obtener un multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino en el lugar de destino afectado;

b) El multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino será aplicable a todos los funcionarios del Cuadro Orgánico destinados en el lugar de destino. Los funcionarios que estén prestando servicios en el lugar de destino en la fecha de aplicación de los resultados del estudio o con anterioridad a esa fecha recibirán el multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino más una prestación personal de transición;

c) La prestación personal de transición será igual a la diferencia entre el multiplicar revisado y el multiplicador vigente del ajuste por lugar de destino. Esa prestación **se pagará íntegramente durante los primeros seis meses después de la fecha de aplicación y se irá ajustando a la baja posteriormente cada cuatro meses hasta que se elimine gradualmente;**

d) Durante un mes de ajuste, la nueva prestación personal de transición se calculará tomando la diferencia entre el índice salarial vigente y el índice salarial aplicable al personal existente (es decir, el índice salarial vigente más la prestación personal de transición existente) y **reduciéndola en un 3%.**

131. La Comisión decidió solicitar a la secretaría que realizara estudios analíticos adicionales para evaluar la comparabilidad de los datos sobre precios reunidos por el Programa de Comparación Europea con los reunidos por la secretaría de la CAPI. También solicitó a la secretaría que buscara otras fuentes de datos comparables sobre precios para la próxima ronda de estudios.

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

132. De conformidad con el calendario aprobado en su 83^{er} período de sesiones, la Comisión examinó la metodología para el cálculo de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. La prestación por hijos a cargo se otorga a los funcionarios en forma de una suma fija global por cada uno de los hijos a cargo, mientras que la prestación por familiar secundario a cargo se fija en el 35% de la prestación por hijos a cargo y se concede a los funcionarios que no perciben prestaciones por familiares primarios a cargo.

133. Con arreglo a la metodología actual, la prestación por hijos a cargo se calcula tomando el valor de las deducciones impositivas y los pagos efectuados con arreglo a la legislación social en los ocho lugares de destino en que hay sedes, utilizando como referencia los ingresos en el nivel P-4/VI con arreglo a la escala de sueldos para los funcionarios con familiares a cargo, que se ha dejado de utilizar. En los lugares de destino con monedas fuertes, los importes de las prestaciones en dólares de los Estados Unidos se convierten a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas en la fecha de la promulgación. Los importes en moneda nacional no se modifican hasta el siguiente examen bienal.

134. La Comisión tuvo ante sí una serie de propuestas para la revisión de la metodología a fin de reflejar los acontecimientos pertinentes que se habían producido desde el último examen realizado en 2008, en particular la introducción de un paquete de remuneración revisado para el personal del Cuadro Orgánico y la ampliación del régimen común, con lo que se habían añadido dos lugares de destino en los que las nuevas organizaciones tenían sus sedes. Las propuestas que tuvo ante sí la Comisión también procuraban abordar algunas preocupaciones que se habían planteado a lo largo de los años en relación con la aplicación de la metodología. Las propuestas se referían exclusivamente a la metodología para el cálculo de la prestación por hijos a cargo. Como no se habían planteado problemas en relación con la metodología para el cálculo de la prestación por familiar secundario a cargo, no se propuso ningún cambio en esa metodología.

135. Los siguientes cuatro temas se sometieron a la consideración de la Comisión:

a) El examen del nivel de ingresos de referencia en el que reunían los datos a los efectos del cálculo de la prestación por hijos a cargo: el punto de referencia de los ingresos se tendría que revisar en el marco del nuevo paquete de remuneración, que tenía una escala de sueldos unificada;

b) El examen de los lugares de referencia, que en la actualidad eran ocho lugares de destino en los que había sedes: tras la ampliación del régimen común sería conveniente que las dos nuevas sedes que se habían añadido se utilizaran también como referencia para el cálculo. Como alternativa, se podía estudiar la posibilidad de utilizar para el cálculo los lugares de destino de mayor tamaño en los que no hubiera sedes;

c) El examen de la fecha y el mecanismo que se empleaban para convertir a la moneda local las sumas fijas de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: una gran ventaja de la conversión una sola vez era la simplicidad administrativa pero ese arreglo debía reconsiderarse a la luz de la considerable inestabilidad de los tipos de cambio;

d) El examen de la alternativa propuesta de fijar montos diferentes de la prestación en función del lugar de destino o de la categoría del funcionario: un enfoque de ese tipo permitiría tener en cuenta las diferencias en el costo de la vida en distintos lugares.

Deliberaciones de la Comisión

136. La Red de Recursos Humanos apoyó la inclusión de la prestación por cónyuge a cargo en el cálculo del nivel de ingresos de referencia para establecer la prestación por hijos a cargo, ya que esa era la única opción que permitiría comparar situaciones equivalentes. En cuanto a los lugares de referencia, la Red consideraba lógico que se añadieran los dos nuevos lugares de destino en que había sedes, en aras de la coherencia, pero se manifestó en contra de incluir otros lugares de destino en los que no había sedes (y sus correspondientes regímenes impositivos) ya que ello aumentaría innecesariamente los trámites administrativos y solo añadiría un valor mínimo. Si bien era flexible con respecto a la cuestión de la conversión de las prestaciones a la moneda nacional, la Red consideraba que el método más fácil desde el punto de vista administrativo era fijar el monto en dólares de los Estados Unidos en principio y convertir la prestación a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas en el momento de su desembolso, al igual que se hacía con los pagos periódicos del sueldo. Por último, estaba a favor de mantener el enfoque actual de establecer una suma fija global, ya que el cálculo de la prestación como un determinado porcentaje de la remuneración neta se percibiría como un trato injusto porque favorecería a los funcionarios con sueldos más altos.

137. Los representantes de las federaciones se manifestaron a favor de cualquier opción que arrojara resultados más positivos para el personal. La FICSA no apoyó la adición de los dos nuevos lugares de destino en que había sedes ni la inclusión de los lugares de destino de mayor tamaño en que no había sedes. El CCISUA coincidió también en que solo se debían incluir los lugares similares a los que figuraban en la actual lista de lugares de destino en que había sedes, dada la necesidad de mantener un enfoque homogéneo en la selección de sistemas impositivos y de seguridad social que fueran comparativos y teniendo presente el principio Noblemaire. La UNISERV también afirmó que solo se debían incluir los lugares de destino que tuvieran sistemas de seguridad social bien desarrollados. Por otro lado, las federaciones del personal no estaban a favor de la introducción de montos variables porque, en su opinión, la concesión de una suma fija había funcionado con arreglo a los criterios con que se había concebido y permitía que los funcionarios con un nivel de ingresos inferior recibieran un porcentaje relativamente más elevado de la prestación, además de tratar a todos los niños por igual.

138. La Comisión observó que, desde su introducción en 1957, la justificación básica de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo y el enfoque general para su establecimiento no se habían cuestionado y habían sido

reafirmados en numerosas ocasiones, incluso en el examen del paquete de remuneración completado recientemente. Pese a que, en general, la metodología había funcionado bien durante los seis decenios de existencia, con los años se habían ido introduciendo algunas mejoras para abordar algunas de las preocupaciones relativas a su aplicación. Esas mejoras se habían introducido en contadas ocasiones y estaban plenamente justificadas. Ese era, por tanto, el contexto en que se habían examinado las opciones propuestas. La Comisión encontró aspectos positivos en la mayoría de las propuestas, pero concluyó que ninguna de ellas estaba libre de inconvenientes.

139. Por lo tanto, aunque pudiera parecer conveniente que se incluyeran otros lugares de referencia a fin de reflejar la ampliación del régimen común, ello no redundaría en una mejora significativa de la exactitud de la comparación, teniendo en cuenta el reducido número de funcionarios que había en esos lugares de destino. Además, algunos de los lugares eran muy diferentes de los demás países en los que había sedes en lo relativo a sus condiciones socioeconómicas o al nivel de seguridad social y, por consiguiente, su inclusión podría tener consecuencias no deseadas. Por otro lado, en opinión de la Comisión, la cuestión de los lugares de destino en que había sedes y que se habían añadido recientemente se debía examinar en un contexto más amplio con miras a asegurar un tratamiento coherente en el marco de los distintos grupos del régimen común, por ejemplo, para la aplicación del ajuste por lugar de destino, los estudios de sueldos o la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida.

140. Asimismo, en relación con la conversión a la moneda nacional del monto de la prestación en dólares de los Estados Unidos, se expresó cierto apoyo al uso del tipo de cambio medio en un período de 12 meses en lugar del tipo de cambio en el momento de la promulgación, ya que ese enfoque podría dar lugar a una mayor estabilidad en el nivel de la prestación. No obstante, se reconoció que ese cambio apenas contribuiría a proteger el nivel de la prestación en la moneda nacional, que era el objetivo inicial de la medida.

141. La opción de establecer el monto de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo como un porcentaje de la remuneración neta recibió solo un apoyo limitado. Aunque reconoció que ese enfoque armonizaría la estructura de la prestación por hijos a cargo con la de otras prestaciones relacionadas con la situación familiar en el marco del nuevo paquete de remuneración, por ejemplo, la prestación por cónyuge a cargo o la prestación de progenitores sin cónyuge, la Comisión prefirió mantener las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo como sumas fijas globales, a fin de evitar que los funcionarios con niveles de ingresos más elevados recibieran montos mayores.

142. En opinión de la Comisión, se debía proceder con cautela antes de introducir modificaciones en la metodología. Teniendo en cuenta todas esas consideraciones, se acordó mantener la metodología actual por el momento.

143. Por último, aunque reconoció la necesidad de armonizar el procedimiento de cálculo de la prestación por hijos a cargo con la nueva estructura de sueldos, en particular el nivel de sueldo que se utilizaría como referencia para comparar la prestación, la Comisión no logró llegar a un consenso en cuanto a si se debía tener en cuenta en ese proceso la prestación por cónyuge a cargo. La mayoría de los miembros consideraban conveniente que se incluyera la prestación por cónyuge a cargo, porque de ese modo el punto de comparación sería la paga líquida neta de un contribuyente casado. En su opinión, si se utilizaba solo la escala de sueldos unificada, el punto de comparación sería la paga líquida neta de un contribuyente soltero y, por consiguiente, la prestación por hijos a cargo sería la que recibían los contribuyentes que eran progenitores sin cónyuge. Ese enfoque no les parecía

apropiado porque la situación de este grupo ya se reconocía en el régimen común mediante la prestación para progenitores sin cónyuge y no debía utilizarse como base para la comparación. Por otra parte, se expresó una firme oposición a la adición de la prestación por cónyuge a cargo, ya que ese enfoque se consideraba contrario al principio subyacente de la escala de sueldos unificada, en la que se habían excluido todas las prestaciones relacionadas con los familiares a cargo. Por consiguiente, la Comisión decidió volver a examinar la cuestión durante el examen del nivel de la prestación por hijos a cargo, momento en el que consideraría ambas opciones y elegiría una de ellas.

Decisiones de la Comisión

144. La Comisión decidió:

a) Mantener la metodología vigente para la prestación por hijos a cargo, aunque seguiría sometiendo dicha metodología a examen y volvería a ocuparse de ella en caso necesario;

b) Solicitar a su secretaría que, durante el examen de la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, le presentara, con miras a adoptar una decisión al respecto, los resultados de los cálculos para las dos opciones sobre el nivel de ingresos de referencia que se debía utilizar para comparar la prestación por hijos a cargo: una basada únicamente en la escala de sueldos unificada y otra que incluyera también la prestación por cónyuge a cargo.

E. Informe sobre la diversidad, incluida la diversidad geográfica y de género, en el régimen común de las Naciones Unidas

145. La diversidad es un elemento esencial de la misión de las Naciones Unidas y está codificada en la Carta de las Naciones Unidas. En el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta se establece lo siguiente: “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”. El concepto de la igualdad de género se ha establecido como uno de los principios rectores básicos de las Naciones Unidas. En los Artículos 8 y 101 de la Carta se dispone que no se establecerán restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios. El equilibrio de género es fundamental para alcanzar los objetivos establecidos en varias decisiones legislativas de las Naciones Unidas y que se han incorporado en los documentos finales de las conferencias de las Naciones Unidas. El compromiso de la Organización de lograr la paridad de género a nivel de todo el sistema se basa en un sólido marco legislativo e institucional.

146. La situación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas es un tema importante de la agenda de la Comisión, que esta ha abordado periódicamente conforme al mandato que le ha conferido la Asamblea General. En su resolución 71/264, la Asamblea General recordó los párrafos 54 y 55 de su resolución 70/244 y la decisión adoptada por la Comisión en el párrafo 160 de su informe correspondiente a 2016 (A/71/30), y a este respecto solicitó a la Comisión que en el septuagésimo segundo período de sesiones continuara proporcionándole información sobre los progresos realizados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas al aplicar las políticas y medidas de género

existentes a fin de cumplir el objetivo de la paridad de género y reforzar la diversidad geográfica en el régimen común.

147. En respuesta a la solicitud de la Asamblea contenida en la resolución 70/244, la secretaría presentó un informe a la Comisión en su 83^{er} período de sesiones, celebrado en 2016, en el que ofrecía información sobre las políticas y medidas de género establecidas con el objetivo de lograr el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. La Comisión reconoció que todas las cuestiones relativas a la inclusividad y la diversidad deberían examinarse de manera global, por lo que solicitó a su secretaría que examinara todas las cuestiones relacionadas con la inclusividad y la diversidad, como la paridad de género, la distribución geográfica, el multiculturalismo, la diversidad generacional y el multilingüismo.

148. El informe presentado por la secretaría a la Comisión en su 85^o período de sesiones se centraba en la paridad de género y otros aspectos relacionados con la diversidad. El documento contenía información sobre la representación general de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, desglosada por categoría, ubicación y región, y sobre los avances recientes hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas. También contenía información sobre la distribución geográfica, otros elementos de la diversidad y las actividades de reclutamiento y los programas de capacitación y desarrollo de las organizaciones encaminados a crear una fuerza de trabajo diversa. La información que figuraba en el informe de la secretaría se basaba en: los datos reunidos por ONU-Mujeres; una encuesta realizada en abril de 2017 por la CAPI sobre la diversidad en todas las organizaciones del régimen común, a la que habían respondido 23 organizaciones; y la información obtenida de las organizaciones en 2016 mediante un cuestionario. También se presentó a la Comisión, a título informativo, un documento sobre buenas prácticas externas en materia de diversidad e inclusividad aplicadas en ocho entidades tanto privadas como del sector público. Según ese documento, en los dos últimos decenios se había registrado un desarrollo y una evolución considerables en todo lo relativo a la diversidad y la inclusión, y había un número cada vez mayor de estudios que demostraban los beneficios para las empresas derivados de la diversidad y la inclusividad, entre otros, la mejora de la representación, la moral, la productividad y la innovación. Por consiguiente, la decisión de la Comisión de ampliar la definición de la diversidad y examinar todos los elementos de una manera holística estaba en consonancia con las mejores prácticas externas.

149. Las políticas de diversidad de la mayoría de las organizaciones incluyen políticas a favor de la paridad de género y el equilibrio geográfico en la plantilla. Esas políticas se complementan con otras para la prevención del hostigamiento, el acoso sexual y el abuso de autoridad, así como con políticas para promover las modalidades de trabajo flexibles. Algunas organizaciones han establecido políticas para evitar la discriminación, incluida la discriminación contra las personas con discapacidad y las personas con VIH/SIDA. No obstante, el concepto de diversidad ha evolucionado en las organizaciones del régimen común a ritmos diferentes y sin una definición común.

Deliberaciones de la Comisión

150. La Red de Recursos Humanos confirmó su compromiso de lograr la paridad de género en todas las categorías en las organizaciones del régimen común. Indicó que se trataba de un desafío complejo que debía ser examinado en todos los ámbitos de la gestión de los recursos humanos. El Secretario General había puesto en marcha una iniciativa para acelerar el progreso hacia la paridad de género, en estrecha consulta con las organizaciones, como cuestión prioritaria. Las organizaciones también se esforzaban por aumentar la diversidad de la fuerza de trabajo desde diversas perspectivas. Los órganos rectores de las organizaciones que habían

establecido intervalos convenientes estaban siguiendo con creciente interés los progresos realizados en cuanto al equilibrio geográfico. Se habían hecho esfuerzos para mejorar la distribución geográfica y la diversidad en su conjunto y varias organizaciones seguían aplicando medidas en ese sentido, como campañas de divulgación específicas en los países no representados o insuficientemente representados.

151. La FICSA expresó su reconocimiento por la labor realizada por las organizaciones y por el compromiso del Secretario General de alcanzar la paridad de género y aumentar la diversidad. La FICSA observó que se estaba avanzando de manera positiva, aunque lentamente. Algunas de las razones para el lento progreso hacia la paridad de género eran el nuevo paquete de remuneración, el aumento del número de plazas de personal que no era de plantilla y la elevada edad media del personal en el momento de la contratación (41 años). Además, no había suficiente flexibilidad para apoyar la contratación de más mujeres, especialmente de las que tenían familiares a cargo. Con respecto a la diversidad, la FICSA observó con preocupación que solo un reducido número de organizaciones contaban con programas para alentar a los jóvenes y las personas con discapacidad a sumarse al sistema. La FICSA pidió a las organizaciones que hicieran un mayor esfuerzo en ese sentido.

152. El representante de ONU-Mujeres dijo que el objetivo de la paridad de género en todos los niveles del sistema de las Naciones Unidas se había fijado hacía dos décadas. Desde entonces se habían presentado numerosas políticas, informes y recomendaciones para promover ese objetivo, pero la aplicación se había visto obstaculizada, principalmente por la falta de rendición de cuentas sostenida y por la ausencia de medidas de acompañamiento y de condiciones propicias para una reforma real. La paridad de género era un derecho fundamental pero también, cada vez más, una necesidad para asegurar la eficiencia, el impacto y la credibilidad de las Naciones Unidas. Tanto en el sector público como en el privado, había una correlación directa entre el aumento de la diversidad y la obtención de avances significativos en la eficacia y eficiencia operacionales. Además, para las Naciones Unidas, el logro de la paridad era fundamental para su credibilidad como adalid de la causa. En marzo de 2017, el panorama en todo el sistema de las Naciones Unidas era desigual. Solo el 29% de los funcionarios directivos de categoría superior en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas eran mujeres. No obstante, en algunas esferas se habían realizado progresos significativos. En 2006, solo el 2% de los jefes o jefes adjuntos de las misiones eran mujeres. A finales de 2016, las mujeres ocupaban el 24% de los puestos directivos de categoría superior de las misiones. Muchos organismos estaban logrando grandes avances en numerosas esferas, centrandó su atención en iniciativas que abordaban las cuestiones de género en el lugar de trabajo. Esas iniciativas se habían documentado y difundido en publicaciones recientes de ONU-Mujeres, incluido el informe de 2016 titulado “Situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas”. Sin embargo, las cifras globales ocultaban la representación insuficiente de las mujeres en algunas de las categorías más visibles y fundamentales: en los puestos superiores de liderazgo y dirección y sobre el terreno, en particular en los entornos afectados por conflictos donde las Naciones Unidas desempeñaban un papel más prominente. Los datos disponibles ponían de manifiesto los desafíos reales para el logro de la paridad de género. A principios de 2017, el Secretario General había convocado la reunión de un grupo de trabajo y establecido un equipo de tareas, integrado por personal de los departamentos, organismos, fondos y programas, para que formulara una hoja de ruta hacia la paridad de género en el sistema de las Naciones Unidas. La función de ese equipo era apoyar la elaboración de una hoja de ruta que incluyera medidas de ejecución, elementos de referencia, plazos y estructuras institucionales para lograr el importante objetivo de alcanzar la paridad de género. Se había

solicitado a los grupos de trabajo establecidos que actuaran con determinación, ambición y objetivos bien definidos. Se preveía que una estrategia de ese tipo, con múltiples vertientes y aplicable a todo el sistema, promovería cambios ambiciosos y realistas, incluido el cumplimiento de metas adaptadas a cada contexto y acompañadas de medidas especiales reforzadas y de un entorno de políticas propicio para ello, y estaría respaldada por la rendición de cuentas.

153. La representante del PNUD informó a la Comisión de que su organización estaba trabajando para mejorar el equilibrio de género en su plantilla. Para ello, había establecido un programa de liderazgo para las mujeres con el fin de dotarlas de los instrumentos y el apoyo necesarios. El PNUD también había puesto en marcha un programa para las personas con discapacidad que abarcaba a toda su fuerza de trabajo. En la fase de contratación, los candidatos tenían la opción de indicar si tenían alguna discapacidad. El representante del UNFPA señaló que era importante abordar los problemas estructurales que hacían que las mujeres abandonaran el sistema de las Naciones Unidas, y dijo que una de las cuestiones más difíciles de solucionar era la de las carreras paralelas. En opinión del UNFPA, el concepto de la diversidad se debía ampliar para incluir a otros grupos, como los pueblos indígenas.

154. La Comisión observó que la representación de la mujer en el Cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas era del 42,8% y había aumentado un 2,1% en el período comprendido entre el 31 de diciembre de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, con un aumento medio anual del 0,5%. Los miembros de la Comisión expresaron su satisfacción por el equipo de tareas que había establecido el Secretario General y por su compromiso de lograr la paridad de género en los puestos directivos superiores para 2021. Aunque se habían producido avances positivos, la cuestión debía examinarse desde otro ángulo. Se propuso elaborar un cuestionario para determinar si las funcionarias tenían acceso a los recursos necesarios, como instalaciones para el cuidado de los niños y otro tipo de apoyo. Los miembros observaron que las cuestiones planteadas en el documento, como las microdesigualdades y las barreras formales e informales, eran factores fundamentales que impedían el progreso hacia la paridad de género. Por consiguiente, en opinión de la Comisión, se debían identificar esas barreras y hacerles frente a fin de crear un entorno profesional receptivo a las cuestiones de género en el que las mujeres y los hombres pudieran participar y hacer contribuciones en pie de igualdad. La Comisión pidió que esas cuestiones se siguieran estudiando para hacerles frente y lograr los objetivos de la paridad de género y el empoderamiento y la movilidad profesional de las mujeres en el régimen común. La Comisión apoyó el establecimiento de metas específicas de género para exigir a las organizaciones que alcanzaran los objetivos en esa esfera. Sin embargo, los miembros destacaron que el logro de la paridad de género no debía ser un fin en sí mismo ni afectar a la profesionalidad y competencia del personal. La prioridad era contratar a personal competente, conforme a lo dispuesto en el Artículo 101 de la Carta y diversas resoluciones de la Asamblea General. La Comisión reconoció también que, en algunos casos, podían producirse incoherencias de objetivos a la hora de cumplir las metas de género y de representación geográfica y afirmó que se debía mantener la correlación entre los dos objetivos.

155. Algunos miembros consideraban que se debía prestar más atención a la representación geográfica y solicitaron la inclusión de más datos cuantitativos en futuros estudios, como las cifras que indicaban que un país estaba insuficientemente representado o sobrerrepresentado. Las organizaciones debían prestar más atención a la contratación de personas de países insuficientemente representados, de conformidad con la Carta. Los miembros de la Comisión subrayaron que era necesario estimular el interés de las personas en trabajar para el sistema de las

Naciones Unidas, en particular en los países insuficientemente representados. También se expresó la opinión de que algunos de los principales países donantes tenían programas para patrocinar la contratación y capacitación de jóvenes profesionales en el sistema de las Naciones Unidas, y que esa práctica podría ir en detrimento de la diversidad.

156. Los miembros de la Comisión opinaron que se necesitaba una definición más amplia del concepto de diversidad que incluyera la “diversidad de pensamiento y experiencia”, ya que la promoción de diferentes formas de pensar sobre los problemas o de diferentes visiones del mundo debía ser un principio de máxima importancia para las organizaciones. También observaron que los vínculos entre la representación geográfica, el multiculturalismo y el multilingüismo se debían preservar y que el conocimiento de al menos dos idiomas oficiales de las Naciones Unidas debería ser un requisito mínimo para la contratación. Los miembros de la Comisión recordaron que, durante el examen del paquete de remuneración, se había decidido suprimir los incrementos acelerados de escalón como incentivo al conocimiento de otro idioma oficial de las Naciones Unidas; sin embargo, la promoción del multilingüismo seguía siendo muy importante. Por lo tanto, sería muy útil hacer un seguimiento del modo en que las decisiones de la Comisión afectaban a las políticas establecidas para apoyar la diversidad y la representación geográfica.

157. Los miembros de la Comisión solicitaron más información sobre la distribución del personal por tramos de edad, especialmente en vista del aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para el personal nombrado después del 1 de enero de 2014 y la opción que tenían los funcionarios cuya edad de separación obligatoria del servicio eran los 60 o los 62 años de continuar hasta los 65 años a partir del 1 de enero de 2018. Se observó que la edad media de reclutamiento en el régimen común era de 41 años y que solo el 5% del personal tenía menos de 30 años. Algunos miembros de la Comisión opinaron que el sistema restringía el acceso de los jóvenes a las organizaciones del régimen común y que la experiencia se valoraba más que el talento debido al enfoque que se aplicaba centrado en las funciones del puesto. Una fuerza de trabajo equilibrada, integrada por personas de diferentes edades, creaba un entorno en el que cada generación aportaba competencias, capacidades y puntos de vista diferentes. El personal más joven tenía un sólido conocimiento de la tecnología, los funcionarios con más experiencia funcionaban mejor en entornos tradicionales de comunicación interpersonal y el personal directivo podía aportar conocimientos especializados en una gran variedad de esferas, además de liderazgo.

158. Los miembros de la Comisión recordaron los esfuerzos desplegados en la elaboración del nuevo Marco para la Gestión de los Recursos Humanos que se había introducido en enero de 2017 y señalaron la necesidad de reforzar los elementos del Marco relacionados con la diversidad. Puesto que el Marco se había concebido como un documento vivo, se podrían introducir en él fácilmente y en tiempo real los cambios que fueran necesarios para reflejar nuevos acontecimientos.

Decisiones de la Comisión

159. La Comisión decidió instar a las organizaciones a que:

- a) Establecieran indicadores de resultados cuantificables con respecto a la contratación, los ascensos, la retención y la participación de los diversos grupos de personal;
- b) Redoblaran sus esfuerzos e invirtieran tiempo y recursos para abordar todos los aspectos de la diversidad, incluida la capacitación del personal directivo y los funcionarios;

c) Establecieran una estrategia global sobre la diversidad, que incluyera planes de acción concretos, metas específicas y plazos para el logro de la paridad de género y la representación geográfica equitativa, si todavía no habían puesto en marcha iniciativas para ello;

d) Siguieran examinando periódicamente todos los aspectos relacionados con la diversidad.

Capítulo V

Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena

160. Sobre la base de la metodología para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de personal de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares (metodología I), la Comisión realizó un estudio en Viena, tomando como fecha de referencia abril de 2017. La nueva escala de sueldos y las prestaciones revisadas por familiares a cargo del personal del Cuadro de Servicios Generales de las organizaciones del régimen común con sede en Viena, recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Viena, se reproducen en el anexo IX del presente informe.

161. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Viena reproducida en el anexo IX es un 3,3% superior a la escala actual. El sueldo del nivel más alto de la escala propuesta, GS-7/XII, es de 80.897 euros, lo que equivale a 86.893 dólares al tipo de cambio correspondiente a abril de 2017 de 0,931 euros por dólar de los Estados Unidos. Al 1 de abril de 2017, esa remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) equivalía aproximadamente a la de un funcionario de categoría P-3/IV. Las consecuencias financieras anuales totales de aplicar la escala de sueldos recomendada y la cuantía revisada de las prestaciones por familiares a cargo se estimaron en 3,2 millones de euros.

162. Al igual que en estudios anteriores realizados en los lugares de destino en que hay sedes, en la ronda de estudios actual el comité de estudio de los sueldos locales encontró dificultades para asegurar la participación de los empleadores. En el caso de Viena, se reunió información de 17 empleadores, incluida la administración pública nacional. Como el número de empleadores fue inferior a 20, que es el requisito estándar, la información se complementó con el uso de datos externos sobre la evolución de los sueldos.

Capítulo VI

Condiciones de servicio sobre el terreno

A. Prestación por peligrosidad: metodología para el ajuste y examen de la cuantía

163. En el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, la Comisión adoptó una decisión sobre el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones que eran de su competencia, de conformidad con el calendario que figuraba en el anexo IV de su informe anual correspondiente a 2016 (A/71/30). La cuantía de la prestación por peligrosidad se examinaría cada tres años, a partir de 2017. La Comisión también decidió solicitar a su secretaría que presentara opciones en relación con la metodología para el ajuste de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal.

164. En lugar de la prestación por condiciones de vida peligrosas, se introdujo la prestación por peligrosidad, que entró en vigor el 1 de abril de 2012, para el personal de contratación local y de contratación internacional. El monto actual de la prestación es de 1.600 dólares para el personal de contratación internacional. Se estableció una cantidad única cuando la Comisión, en respuesta a una solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 49/223, decidió desvincular la prestación por condiciones de vida peligrosas del sueldo básico/mínimo para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y observó que la prestación por condiciones de vida peligrosas era en gran medida simbólica, aunque no insignificante. Desde que la prestación se desvinculó de la escala de sueldos, la suma se ha ajustado de forma pragmática, teniendo en cuenta los mismos tres indicadores que se aplicaban para el ajuste de la prestación por condiciones de vida difíciles, a saber: a) la variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los lugares de destino en que hay sedes; b) la variación del índice de precios fuera de la zona; y c) la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos.

165. En el caso del personal de contratación local, la Comisión, en su 74º período de sesiones, decidió incrementar la cuantía de la prestación por peligrosidad a partir del 1 de enero de 2013 al 30% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable en 2012 a los lugares de destino con derecho a dicha prestación. La Comisión también decidió que, a partir del 1 de enero de 2013, se desvincularía la prestación por peligrosidad de las escalas de sueldos aplicables del Cuadro de Servicios Generales. Se recordó que los montos nominales de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local no se habían mantenido estáticos, sino que se habían ido ajustando automáticamente cada vez que se modificaban las escalas de sueldos. Teniendo en cuenta que la Asamblea General había declarado que no era aconsejable ese ajuste de carácter automático, la Comisión decidió desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos del personal de contratación local.

166. La prestación por peligrosidad se ha pagado tradicionalmente como una suma fija para todo el personal de contratación internacional y como un monto específico para cada país en el caso del personal de contratación local, sobre la base de las escalas de sueldos aplicables, que servían de base para establecer la cuantía de la prestación. La Comisión había expresado previamente la opinión de que la cuantía de la prestación por peligrosidad no se debía examinar de manera totalmente independiente de los sueldos del personal y que los montos de los sueldos podían servir de referencia. Ese enfoque se consideraba apropiado y había servido de base para las propuestas de la secretaría.

167. La secretaría presentó algunas opciones para el mecanismo de ajuste de la prestación. Una opción consistía en ajustar la cuantía de la prestación por peligrosidad a fin de mantenerla en una cantidad equivalente a alrededor del 25% del punto medio neto de las escalas de sueldos aplicables a ambos cuadros de personal. También se propuso actualizar el año de referencia de las escalas de sueldos aplicables al personal de Servicios Generales a una fecha más reciente. Ello no implicaría vincular permanentemente la cuantía de la prestación por peligrosidad a las escalas de sueldos, sino actualizar el año de referencia para evitar que la cuantía de la prestación disminuyera con el tiempo, manteniendo al mismo tiempo la diferencia en la remuneración local entre distintos lugares de destino. Otra opción era hacer un ajuste periódico de la cuantía de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal aplicando los mismos porcentajes de ajuste que se habían utilizado para la prestación por condiciones de vida difíciles.

168. Con respecto a la cuantía de la prestación por peligrosidad, se propuso que se mantuviera sin cambios para el personal de contratación internacional, ya que el monto actual de 1.600 dólares representaba el 24,51% del punto medio neto de la escala de sueldos básicos/mínimos. El análisis de los tres indicadores entre 2011 y 2016 no daría lugar a ningún ajuste, ya que hubo escasa variación en la escala de sueldos básicos/mínimos y se produjo una variación negativa en el índice de precios fuera de la zona utilizado para calcular el ajuste por lugar de destino sobre la base de los factores de inflación en 26 países. En el caso del personal de contratación local, la cuantía no se había ajustado desde 2012; sin embargo, las escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales en vigor en 2012, en las que se basaba la cuantía, se habían revisado en todos los países excepto en dos. Por consiguiente, la prestación por peligrosidad había disminuido como porcentaje del sueldo desde 2012 en todos los países salvo los dos en que seguían vigentes las escalas de sueldos de 2012.

169. En resumen, se propuso ajustar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local actualizando el año de referencia de las escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales vigentes en 2012 a las vigentes en 2016, y ajustando el nivel al 25% del punto medio neto de las escalas aplicables, con lo que el monto resultante sería equivalente al porcentaje aplicable al personal de contratación internacional. Asimismo, se observó que, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión en 2012, el nivel se podría ajustar al 30% de las escalas de sueldos aplicables en 2016.

Deliberaciones de la Comisión

170. La Red de Recursos Humanos observó que en los últimos años se había registrado un deterioro de la situación de la seguridad en muchos lugares de destino y que el número de situaciones simultáneas con un nivel de seguridad 3 no tenía precedentes, lo que suponía una gran presión para las operaciones. Por consiguiente, las organizaciones estaban aumentando significativamente sus medidas para cumplir el deber de proteger que les incumbía en esos entornos de alto riesgo y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión estaba procurando acelerar la aplicación de su iniciativa interdisciplinaria en esa esfera, que combinaba aspectos de seguridad, asesoramiento médico y recursos humanos. Junto con esos esfuerzos, la prestación por peligrosidad se consideraba un elemento de importancia decisiva para las operaciones de las organizaciones basadas en el terreno en los lugares de destino con condiciones de trabajo y de vida muy difíciles. Además, el pago de una indemnización adecuada al personal que se enfrentaba a situaciones peligrosas sobre el terreno era un elemento importante para promover la movilidad geográfica y el traslado a esos lugares de destino.

171. La Red de Recursos Humanos lamentó que en el momento de su introducción no se hubiera adoptado una metodología clara para el ajuste periódico de la prestación. Observó que la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local se había fijado en el 30% del punto medio neto de las escalas de sueldos de Servicios Generales aplicables en 2012, mientras que el valor relativo de la prestación para el personal de contratación internacional correspondía a una tasa inferior. En vista de ello, la Red consideraba que se debía actualizar la cuantía de la prestación por peligrosidad para todas las categorías del personal y situarla en el nivel equivalente al 30% del punto medio neto de las respectivas escalas de sueldos durante los próximos exámenes periódicos.

172. El representante de la FICSA apoyó la declaración formulada por la Red de Recursos Humanos y subrayó que la vida humana no tenía precio. Asimismo, añadió que la cuantía de la prestación por peligrosidad para ambos cuadros de personal se debía armonizar en el 30% y no en el 25%. Los riesgos de seguridad para el personal de contratación local eran mayores que los de los funcionarios de contratación internacional, ya que estos últimos solían vivir en zonas más seguras y recibían más información sobre la seguridad que el personal de contratación local. El personal internacional era evacuado cuando los riesgos aumentaban y el personal local permanecía sobre el terreno para ejecutar los programas. En situaciones extremas, el personal local podría ser trasladado a zonas seguras dentro del país, pero esa opción no siempre existía.

173. La UNISERV dijo que toda vida humana tenía el mismo valor, independientemente de la categoría a la que pertenecieran los funcionarios. Si se fijaba la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local en el 25% en vez de en el 30%, se transmitiría un mensaje equivocado al personal que prestaba servicios en las situaciones más peligrosas. Por consiguiente, era preferible que se armonizara el nivel de la prestación por peligrosidad en el 30% para ambos cuadros de personal.

174. El CCISUA consideraba injusto que se redujera la cuantía de la prestación por peligrosidad del 30% al 25% del punto medio neto de las escalas de sueldos para el personal de contratación local. Esa reducción sería difícil de explicar al personal que ya estaba expresando su preocupación por las diferencias en las sumas pagaderas a ambos cuadros de personal en concepto de prestación por peligrosidad, como si la vida del personal de contratación internacional tuviera más valor que la de los funcionarios de contratación local. La Federación apoyó la recomendación de la Red de Recursos Humanos de mantener el nivel actual del 30% y de actualizar la cuantía en relación con las escalas de sueldos para 2016.

175. Varias organizaciones formularon observaciones adicionales sobre la cuestión. El representante del UNICEF señaló que la prestación por peligrosidad reconocía que los funcionarios prestaban servicios en lugares de destino peligrosos y se había considerado como un incentivo en el reciente examen del paquete de remuneración, habida cuenta de que las organizaciones tenían el mandato de permanecer y cumplir y de que el personal local era el que asumía la mayor parte de la carga en muchos casos. Con respecto a la equidad, dijo que había que tener claro cómo se calculaba la cuantía de la prestación para el personal de contratación local y observó que el nivel del 30% ocultaba el hecho de que el monto de la prestación por peligrosidad para el personal local era en realidad inferior porque el año de referencia de las escalas aplicables era 2012. Por último, dijo que la prestación por peligrosidad era una cantidad pequeña en comparación con el costo de las operaciones y que se debía mantener el nivel del 30%.

176. El PNUD recordó el debate sobre las prestaciones relacionadas con la seguridad que se había celebrado en 2011, en el que la Comisión había reconocido la importancia de los funcionarios que trabajaban en situaciones peligrosas. El PNUD recordó también que los funcionarios de contratación local solían estar expuestos a mayores riesgos de seguridad y que permanecían en los lugares de destino mientras que el personal de contratación internacional era evacuado. Asimismo, el PNUD recordó que el acuerdo alcanzado previamente por la Comisión durante su examen de la cuestión de aplicar una tasa global para el personal de contratación local no estaba en consonancia con el principio de la equidad. Por consiguiente, los montos específicos de cada país, derivados de aplicar el 30% al punto medio neto de la escala de sueldos vigente, se debían revisar periódicamente. El representante de las Naciones Unidas expresó su pleno acuerdo con la posición de la Red de Recursos Humanos y las declaraciones formuladas por el UNICEF y el PNUD, y añadió que la atención se debía centrar en la equidad de las cuantías, no en su igualdad. No sería apropiado que se mantuviera el *statu quo* con respecto a la cuantía actual de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local teniendo en cuenta los diversos aumentos en las escalas de sueldos aplicables al personal de Servicios Generales. El representante de las Naciones Unidas propuso que se mantuviera el porcentaje actual del 30% y que se actualizara de 2012 a 2016 el año de referencia de las escalas de sueldos.

177. La Comisión señaló que la cuestión de la prestación por peligrosidad era importante, aunque compleja. En opinión de la Comisión, la equidad era un principio fundamental y era bueno que se reconociera que la vida de todos y cada uno de los funcionarios era importante y se valoraba por igual, aunque no se podía fijar un precio a la vida. En sus deliberaciones sobre la equidad, la Comisión recordó que, en su examen anterior del posible método de ajuste de la prestación por peligrosidad, había considerado que la aplicación de una tasa mundial para el personal de contratación local no estaría en consonancia con el concepto de equidad, puesto que cualquier tasa fija generaría desigualdad dado que había escalas de sueldos diferentes para el personal del Cuadro de Servicios Generales en cada lugar de destino.

178. Asimismo, en relación con el personal de contratación local, la Comisión confirmó su decisión anterior de aumentar el nivel de la prestación por peligrosidad del 25% al 30% y dijo que no había ninguna justificación para volver al 25%. Sin embargo, como las escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales habían aumentado en varios países en los que se pagaba la prestación por peligrosidad, había razones para ajustar la cuantía para esa categoría de personal. La Comisión observó que las consecuencias financieras estimadas de ese ajuste ascendían a 17,4 millones de dólares por año en todo el sistema.

179. Con respecto al personal de contratación internacional, la Comisión observó que los tres indicadores que se habían utilizado anteriormente como referencia no apoyaban ningún ajuste de la cuantía actual, y afirmó que esos indicadores seguían siendo la referencia pertinente. Con arreglo a los indicadores, la suma de 1.600 dólares mantenía su valor relativo y no había necesidad de un ajuste. La Comisión también reiteró su decisión de adoptar un enfoque objetivo y pragmático al examinar la cuantía de la prestación por peligrosidad.

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

Decisiones de la Comisión

181. La Comisión decidió:

a) Con respecto a la metodología de ajuste de la prestación por peligrosidad:

i) Para el personal de contratación internacional: utilizar como referencia los tres indicadores aplicados para la prestación por condiciones de vida difíciles y la relación entre la prestación por peligrosidad y el punto medio neto de la escala de sueldos básicos/mínimos en vigor en el año del examen programado;

ii) Para el personal de contratación local: confirmar que el nivel se fijara en el 30% de las escalas de sueldos aplicables al personal de Servicios Generales y utilizar como referencia el punto medio neto de las escalas vigentes en el año anterior al del examen programado;

b) Con respecto a la cuantía de la prestación:

i) Mantener la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional en 1.600 dólares mensuales hasta el próximo examen;

ii) Revisar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local actualizando de 2012 a 2016 el año de referencia de las escalas de sueldos utilizadas para el cálculo y aplicando el 30% del punto medio neto de esas escalas;

c) Llevar a cabo el próximo examen de la prestación por peligrosidad en 2020, de conformidad con el calendario establecido.

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

182. De conformidad con el calendario de exámenes vigente, la cuantía del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, establecido en 2012 para ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo con derecho al mismo que fueran evacuados de sus lugares de destino oficiales, se examinaría cada tres años, comenzando en 2017.

183. La Comisión fijó en 2012 la cuantía actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad en 200 dólares por día para el funcionario y 100 dólares por día (el 50%) para cada familiar con derecho al subsidio hasta un máximo de 30 días. Después de 30 días, los montos se reduciría en un 25%, a 150 dólares y 75 dólares, respectivamente, por un período máximo de seis meses, tras lo cual la evacuación normalmente terminaría o el lugar de destino sería declarado no apto para familias. La Comisión también determinó que un lugar de destino podía ser designado no apto para familias antes de que finalizara el sexto mes desde la evacuación; concretamente, al cabo de tres meses, una vez evaluada la situación sobre la base del examen realizado por el Departamento de Seguridad de la Secretaría de las Naciones Unidas y de la recomendación que este formule al Presidente de la Comisión. Además, cuando una situación de evacuación se prolongara durante más de seis meses y el lugar de destino no hubiera sido declarado no apto para familias, se aplicaría un subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad de la misma cuantía que la fijada para la prestación por servicio en lugares de

destino no aptos para familias³. La Comisión también aprobó un pago único de una suma fija de 500 dólares en concepto de transporte de efectos personales, aplicable en el momento de la evacuación.

184. Doce lugares de destino (Accra; Addis Abeba; Ammán; El Cairo; Dakar; Dubái (Emiratos Árabes Unidos); Johannesburgo (Sudáfrica); Kampala; Nairobi; Nicosia; Santo Domingo; y Yaundé) fueron designados por las organizaciones basadas en el terreno como lugares de cobijo y se han venido utilizando como tales hasta el momento de redactar el presente informe.

185. En su examen más reciente de la cuantía del subsidio de evacuación por motivos de seguridad, realizado en 2012, la Comisión decidió seguir aplicando el enfoque de una suma global y mantener la cuantía del subsidio en 200 dólares. En ese momento, el promedio de las dietas después de 60 días aplicables en los lugares de cobijo ascendía a 208 dólares. Se consideró que esa cantidad no era muy superior al subsidio de evacuación por motivos de seguridad vigente en ese momento, que ascendía a 200 dólares.

186. La secretaría de la CAPI llevó a cabo un examen de la cuantía de la prestación mediante el análisis de las dietas aplicables después de 60 días en los 12 lugares de cobijo. En enero de 2017, el promedio de esas dietas ascendía a 196 dólares. La secretaría observó que el promedio era muy similar a la tasa actual del subsidio de 200 dólares y propuso que la Comisión tal vez deseara mantener el subsidio de evacuación por motivos de seguridad en su nivel actual.

187. El subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad se fijó en la misma cuantía que la de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y era pagadero cuando la situación de evacuación se prolongaba más de seis meses y el lugar de destino no había sido declarado no apto para familias. Se invitó a la Comisión a que tomara nota del cambio en la prestación de referencia tras el examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, momento en que se habían fijado las cuantías anuales de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias en 19.800 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y 7.500 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo.

Deliberaciones de la Comisión

188. La Red de Recursos Humanos dijo que no se trataba de un tema de prestaciones y derechos, sino más bien de un mecanismo administrativo de reembolso de los gastos en ciertas condiciones de seguridad. La Red estuvo de acuerdo en que se debía mantener el nivel actual del subsidio de evacuación por motivos de seguridad y propuso que, en el futuro, en lugar de realizar exámenes periódicos después de varios años, los cambios del monto de la prestación se vincularan directamente a los cambios en las dietas que se utilizaban como referencia para el examen.

189. La FICSA estuvo de acuerdo en que la suma era suficiente y en que se debían seguir realizando exámenes periódicos de la prestación. El CCISUA señaló que el subsidio de evacuación por motivos de seguridad seguía siendo un instrumento necesario para la recuperación de los gastos y que la base para calcular su cuantía, utilizando como referencia el costo de la “cesta” de bienes y servicios en los lugares de cobijo, seguía siendo pertinente. También añadió que el ciclo de examen cada tres años establecido por la Comisión parecía adecuado, teniendo en cuenta que el

³ En la versión revisada del paquete de remuneración que entró en vigor el 1 de julio de 2016, la prestación adicional por condiciones de vida difíciles fue sustituida por la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias.

costo de la “cesta” en los lugares de cobijo también se debía revisar. La UNISERV apoyó plenamente la metodología utilizada para calcular la prestación y dijo que se debía alentar al Departamento de Seguridad a que formulara recomendaciones sobre la designación de los lugares de destino no aptos para familias tan pronto como fuera posible después de una evacuación.

190. La Comisión inició sus deliberaciones expresando su apoyo al subsidio de evacuación por motivos de seguridad, a la luz de que las amenazas contra el personal de las Naciones Unidas estaban aumentando. La Comisión preguntó a las organizaciones cuáles eran las consecuencias de una evacuación repentina de los funcionarios, en particular en los casos en que la evacuación se prolongaba y ello daba lugar al pago del subsidio ampliado de evacuación por motivos de seguridad. La representante del PNUD puso varios ejemplos, tanto sobre la evacuación de funcionarios de lugares de destino no aptos para familias como de lugares de destino que no tenían esa designación en el momento de la evacuación, por ejemplo Burundi. Señaló que el proceso de designación de lugares de destino como no aptos para familias después de una evacuación se llevaba a cabo de manera eficiente, con lo que se reducían al mínimo los períodos de evacuación prolongados y las incertidumbres conexas. Las organizaciones utilizaban también otros mecanismos administrativos, como alentar a los funcionarios a tomar vacaciones en el país de origen o colocarlos en un destino de trabajo alternativo, a fin de no tener que pagar el subsidio de evacuación por motivos de seguridad.

191. Con respecto al subsidio mensual ampliado de evacuación por motivos de seguridad, se observó que la tasa de utilización era baja: el PNUD solo lo había utilizado en un caso en 2015. La Comisión subrayó que el subsidio mensual ampliado, aunque se utilizara pocas veces, se debía aplicar de manera uniforme a fin de que los funcionarios en situaciones similares recibieran el mismo tratamiento. El subsidio ampliado de evacuación por motivos de seguridad, que se había vinculado a la cuantía de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles (en la actualidad, la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias), se debía pagar únicamente a los funcionarios que estuvieran realmente evacuados, y sobre la base de su situación de evacuación. La Comisión decidió seguir vigilando el pago de los subsidios de evacuación por motivos de seguridad.

Decisiones de la Comisión

192. La Comisión decidió:

a) Mantener el subsidio de evacuación por motivos de seguridad en su nivel actual de 200 dólares por día para el funcionario y 100 dólares por día para cada familiar con derecho al subsidio, por un período de hasta 30 días, y a partir de entonces 150 dólares y 75 dólares por día, respectivamente, por un período máximo de seis meses; y la suma fija de 500 dólares para el envío de efectos personales aplicable cuando el funcionario o su familia fueran evacuados;

b) Solicitar a la secretaría que actualice las directrices sobre el subsidio de evacuación por motivos de seguridad, que figuraban originalmente en el anexo VII del informe anual de la Comisión correspondiente a 2013 (A/68/30), según proceda.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2018-2019

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Uso de las categorías de personal (Cuadro de Servicios Generales, Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, Servicio Móvil y Servicio de Seguridad);
 - b) Examen de la remuneración pensionable;
 - c) Arreglos contractuales, documento de debate presentado por la Red de Recursos Humanos (flexibilidad);
 - d) Desarrollo de las perspectivas de carrera;
 - e) Marco de recursos humanos: diversidad y género;
 - f) Pago por terminación del servicio;
 - g) Examen de las contribuciones del personal a los efectos de la conversión a cifras brutas.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino;
 - d) Prestación por condiciones de vida difíciles: metodología de la clasificación y examen de la cuantía;
 - e) Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (Noblemaire);
 - f) Normas de clasificación de empleos para los puestos del Cuadro de Servicios Generales: aplicación por las organizaciones;
 - g) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de las cuantías;
 - h) Envío por traslado: examen del límite máximo;
 - i) Subsidio de educación: examen de la escala y la cuantía de la suma fija para gastos de internado;
 - j) Incentivo por movilidad: examen de la cuantía;
 - k) Encuesta mundial del personal sobre el paquete de remuneración del régimen común.
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local:
 - a) Examen del paquete de remuneración del personal de contratación local (uso de las categorías de personal);
 - b) Examen de la metodología del estudio de los sueldos.

5. Condiciones de servicio sobre el terreno: prestación por peligrosidad: metodología para el ajuste y examen de la cuantía.
6. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Anexo II

Directrices para el empleo de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico (2017)

1. Recordando la necesidad de mantener el carácter universal de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas consagrado en la Carta de las Naciones Unidas, las organizaciones podrán contratar a Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico de conformidad con sus mandatos, teniendo en cuenta sus necesidades operacionales.
2. El empleo de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico por una organización del régimen común debe encuadrarse en un marco normativo establecido por el órgano legislativo de esa organización, según proceda.
3. Los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico deben ser nacionales del país en que estén empleados y deben ser contratados localmente en ese país. En su calidad de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, podrán recibir asignaciones de corta duración fuera del país en que estén empleados, siempre que ello no implique un cambio de lugar de destino.
4. Los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico estarán sujetos a las mismas normas con respecto a las cualificaciones para la contratación y la actuación profesional que se aplican a los funcionarios del Cuadro Orgánico de contratación internacional. Los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico aportan experiencia y conocimientos nacionales a la labor de su organización en su país de empleo.
5. Los puestos de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico deben clasificarse sobre la base de la Norma General de Evaluación de Puestos del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores. Las condiciones de servicio de esos funcionarios se establecen de conformidad con el principio de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad para funciones de igual nivel, mediante la aplicación de la metodología para el estudio de la escala de sueldos locales promulgada por la CAPI.
6. Las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas no podrán contratar a Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico en los ocho lugares de destino en que hay sedes del régimen común¹.

¹ Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena.

Anexo III

Criterios para el uso de personal del Servicio Móvil (2017)

1. El personal del Servicio Móvil es empleado en los lugares de destino sobre el terreno y está sujeto a un despliegue rápido para realizar funciones técnicas, logísticas, de seguridad o de apoyo administrativo, en particular en el contexto de la puesta en marcha o la ampliación de operaciones y el mantenimiento y la liquidación de operaciones existentes, donde la imparcialidad, la independencia y la neutralidad son motivo de especial preocupación. El personal del Servicio Móvil puede prestar servicios en el contexto de:

- a) Operaciones de mantenimiento de la paz;
- b) Misiones políticas especiales;
- c) Operaciones de consolidación de la paz;
- d) Operaciones humanitarias;
- e) Operaciones de emergencia.

2. El personal de esta categoría desempeña funciones que pueden requerir la libertad de circulación dentro y fuera de fronteras nacionales; que pueden incluir el manejo de información delicada; cuando no se puede obtener fácilmente en el mercado de trabajo local personal idóneo o con conocimientos especializados o cuando el personal local no está facultado para ejercer estas funciones; y cuando existen riesgos para los bienes, los activos o el personal de las Naciones Unidas;

3. El empleo de personal del Servicio Móvil se rige por las condiciones de la contratación internacional. No se permitirá el empleo de nacionales del país en que se encuentre el lugar de destino.

Anexo IV**Uso de los incrementos de escalón para recompensar el desempeño excepcional:
impacto en la remuneración neta**

(En dólares de los Estados Unidos)

Año	Categoría/escalón	(1) Ninguna recompensa por desempeño excepcional			(2) Escalón acelerado en el tercer año de desempeño excepcional			Diferencia en la remuneración neta (2)-(1)	
		Sueldo neto	Ajuste por lugar de destino en Nueva York	Remuneración neta	Categoría/escalón	Sueldo neto	Ajuste por lugar de destino en Nueva York		Remuneración neta
1	P-4/I	70 647	46 698	117 345	P-4/I	70 647	46 698	117 345	–
2	P-4/II	72 184	47 714	119 898	P-4/II	72 184	47 714	119 898	–
3	P-4/III	73 721	48 730	122 451	P-4/IV	75 258	49 746	125 004	2 553
4	P-4/IV	75 258	49 746	125 004	P-4/V	76 795	50 761	127 556	2 553
5	P-4/V	76 795	50 761	127 556	P-4/VI	78 331	51 777	130 108	2 551
6	P-4/VI	78 331	51 777	130 108	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	2 556
7	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	–
8	P-4/VII	79 870	52 794	132 664	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	2 553
9	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	–
10	P-4/VIII	81 407	53 810	135 217	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	2 551
11	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	–
12	P-4/IX	82 943	54 825	137 768	P-4/X	84 480	55 841	140 321	2 553
13	P-4/X	84 480	55 841	140 321	P-4/X	84 480	55 841	140 321	–
14	P-4/X	84 480	55 841	140 321	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	2 558
15	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	–
16	P-4/XI	86 020	56 859	142 879	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	2 546
17	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	–
18	P-4/XII	87 553	57 873	145 426	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	2 555
19	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–
20	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	P-4/XIII	89 091	58 889	147 980	–

Beneficio en 10 años de servicio en comparación con (1): 15.318

Beneficio en 15 años de servicio en comparación con (1): 20.429

Beneficio en 20 años de servicio en comparación con (1): 25.530

Anexo V**Información sobre la financiación de los sistemas de recompensas y reconocimiento de la actuación profesional en las organizaciones del régimen común**

<i>Organización</i>	<i>Monto total de la financiación</i>	<i>Fuente presupuestaria de la financiación</i>
OTPCE	No se ha recibido respuesta	–
OIEA	No se ha recibido respuesta	Gastos comunes de personal
OACI	25.000 dólares	Economías detectadas por la Subdivisión de Finanzas en el presupuesto ordinario por programas
OMI	24.000 dólares (0,1% del gasto total en sueldos), de los cuales 5.000 dólares se destinan a recompensas a equipos	Las recompensas se imputan dentro del presupuesto al gasto en sueldos del funcionario de que se trate
OPS	No se ha recibido respuesta	Presupuesto separado para recompensas y reconocimiento
PNUD	La aplicación y la financiación del programa están descentralizadas	Presupuesto separado para recompensas y reconocimiento y presupuestos individuales de cada departamento
UNFPA	Solamente cuantías simbólicas	Presupuesto separado para recompensas y reconocimiento
UNICEF	No se aplica	No se aplica
ONUDI	Sin presupuesto separado	Gastos de personal
UNOPS	2,43 millones de dólares (0,82% de los gastos en remuneraciones)	Presupuesto separado para recompensas y reconocimiento
OMS	64.524 dólares (0,012% de los gastos en remuneraciones), de los cuales 24.000 dólares se destinan a recompensas a equipos	Oficina del Director General y Departamento de Recursos Humanos
OMPI	120.000 francos suizos (0,06% de los gastos en remuneraciones), de los cuales 15.000 francos suizos se destinan a recompensas a equipos	Una combinación de presupuesto separado para recompensas y reconocimiento y fondos de capacitación

Anexo VI

Principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño

(A/70/30, anexo III, revisado)

Principio 1: La evaluación de la actuación profesional es un instrumento de gestión, pero no un sustituto de una buena gestión

- La evaluación de la actuación profesional no es un fin en sí mismo; representa un elemento de un conjunto de medidas de gestión

Principio 2: Antes de seleccionar o elaborar un sistema de evaluación de la actuación profesional deben formularse los objetivos que la organización persigue con dicha evaluación; el proceso y los procedimientos empleados deben ser coherentes con dichos propósitos

- Los objetivos deben comunicarse claramente a los supervisores y al personal
- La información procedente de las evaluaciones de la actuación profesional se utilizará para la adopción de decisiones, como las relativas a las prórrogas de los contratos, el desarrollo personal y los ascensos

Principio 3: Las finalidades de la evaluación de la actuación profesional deben ser claramente entendidas por todos los interesados

- Las políticas y los procedimientos deben comunicarse eficazmente al personal
- Debe impartirse capacitación exhaustiva sobre la gestión de la actuación profesional

Principio 4: La gestión y la evaluación de la actuación profesional deben ser importantes y útiles para los jefes ejecutivos, los administradores, los supervisores y el personal en general

- Los jefes ejecutivos y el personal directivo superior deben estar plenamente compenetrados y comprometidos con su función y actuar como modelos de conducta para la organización
- Los administradores deben participar directamente en la elaboración de nuevos sistemas de evaluación de la actuación profesional o en la modificación de los sistemas existentes
- La evaluación de la actuación profesional debe ser parte de la labor de todo administrador, y su propio desempeño a este respecto debe evaluarse en consecuencia
- Los administradores y los supervisores deben recibir capacitación en la evaluación de la actuación profesional

Principio 5: En la medida de lo posible, las evaluaciones deben basarse en planes de trabajo individuales y convenidos, resultantes de las prioridades de la organización, junto con las competencias necesarias para su cumplimiento

- Los administradores y los supervisores deben estar plenamente comprometidos con el sistema
- Los planes de trabajo individuales deben elaborarse y acordarse entre el funcionario y el supervisor

- Los planes de trabajo deben ser realistas y alcanzables, redactados en términos claros y objetivos, con especificación de los resultados previstos al final del periodo que es objeto de evaluación
- Si se incluyen en la evaluación de la actuación profesional, las competencias deberán corresponderse con el marco de competencias de la organización
- Cuando no sea posible llegar a un acuerdo, prevalecerá la decisión del supervisor

Principio 6: Acorde con las finalidades que se persigan, el proceso de evaluación de la actuación profesional debe ser lo más sencillo posible

- El sistema de evaluación debe ser simple y transparente
- Deben evitarse los procesos y procedimientos complicados
- Debe hacerse el mejor uso posible de las tecnologías y los programas informáticos existentes

Principio 7: El plan de trabajo, las normas de desempeño y las prioridades deben derivarse de los objetivos de la organización y acordarse en una reunión entre el funcionario y el supervisor al comienzo del período objeto de la evaluación, y se someterán a un examen de mitad de período y a la consideración en una reunión de evaluación final

- Se alienta a mantener un diálogo constante entre el funcionario y el supervisor a lo largo del período objeto de la evaluación
- Los cambios en los planes de trabajo o las prioridades deben examinarse lo antes posible, pero a más tardar durante el examen de mitad de período
- La reunión de evaluación final debe llevarse a cabo de manera abierta y transparente a fin de evitar sorpresas en el documento en el que se presentará la evaluación final por escrito

Principio 8: Las calificaciones de la actuación profesional deben otorgarse en forma objetiva y precisa

- El departamento de recursos humanos vigilará el cumplimiento del sistema de evaluación de la actuación profesional y presentará informes periódicos sobre las calificaciones generales
- Se alienta a establecer órganos de examen de la actuación profesional
- Los administradores comunicarán resultados y proporcionarán la capacitación y el asesoramiento adicionales que sean necesarios para garantizar la objetividad y exactitud en sus evaluaciones

Principio 9: Los funcionarios y los supervisores deben mantener un diálogo continuo a lo largo del ciclo de evaluación de la actuación profesional, y los funcionarios deben tener la oportunidad de hacer observaciones sobre las calificaciones de su actuación profesional y de impugnar sus calificaciones en los casos en que su actuación no se haya considerado satisfactoria

- Los sistemas de evaluación de la actuación profesional deben incluir una disposición en virtud de la cual el funcionario pueda formular observaciones sobre la evaluación del supervisor
- Los funcionarios deben estar dispuestos a recibir observaciones constructivas
- Se alienta a utilizar servicios de mediación u otros servicios de esa índole antes de iniciar un procedimiento oficial de impugnación

- Los procedimientos de impugnación deben ajustarse a los reglamentos y las reglamentaciones de la organización a este respecto

Principio 10: Los distintos niveles de actuación profesional deben producir consecuencias distintas que sean conocidas por los supervisores y el personal

- Las organizaciones deben especificar claramente las medidas administrativas y de otra índole previstas para hacer frente a los diversos niveles de actuación profesional, y comunicarlas al personal
- Respetando debidamente el carácter confidencial de la información, es conveniente que los departamentos de recursos humanos presenten periódicamente datos estadísticos sobre las medidas administrativas adoptadas en respuesta a distintos niveles de actuación profesional.

A. Marco para los programas de reconocimiento y recompensas

Características generales de los premios por méritos

- Deben vincularse a la consecución de logros notables
- La organización debe otorgar importancia a los premios por méritos
- Los premios por méritos deben ser proporcionales al logro que se reconoce

Criterios para conceder premios por méritos

- Desempeño excepcionalmente meritorio, productividad sobresaliente o acto de servicio excepcional
- Aplicabilidad a personas o equipos
- Todas las categorías del personal tienen derecho a recibir premios por méritos
- Cada organización puede establecer otros criterios

Financiación

- Deberán hacerse las provisiones presupuestarias pertinentes para garantizar la sostenibilidad del sistema a largo plazo. El costo total de un programa de reconocimiento y recompensas no debería superar el 1,5% de los gastos en remuneraciones previstos por una organización (es decir, la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, y los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos)

Premios a equipos

- Aplicables a los miembros de los equipos que hayan hecho una contribución notable o extraordinaria a la labor de la organización
- Los miembros de los equipos que reciban un premio colectivo deben tener una actuación profesional individual calificada como satisfactoria o por encima del nivel satisfactorio
- Podrán concederse premios monetarios y no monetarios

Base para determinar quién recibe un premio

- Primordialmente han de tenerse en cuenta las calificaciones del sistema de evaluación de la actuación profesional

- Se alienta a establecer un órgano de examen de méritos para poner de relieve la equidad y la transparencia

Tipos de premios

No monetarios:

- Certificado de reconocimiento
- Placa/insignia
- Libros, equipos o programas informáticos
- Licencia adicional/licencia sabática
- Viaje/viaje en comisión de servicio
- Otros premios no monetarios, según se considere apropiado

Monetarios:

- Montos flexibles de hasta el 10% del sueldo básico neto (en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional, sin el ajuste por lugar de destino)
- Se alienta a conceder recompensas monetarias diferenciadas en función del nivel de la actuación profesional
- Pueden combinarse las recompensas monetarias y no monetarias

B. Tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria

Orientación general

- El tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria debe formar parte de la estrategia de gestión de la actuación profesional de la organización
- La detección temprana y la adopción de medidas correctivas son importantes
- Debe proporcionarse al funcionario con una actuación profesional insatisfactoria oportunidades para mejorar
- Los casos de actuación profesional insatisfactoria deben estar bien documentados

Medidas específicas que han de adoptarse en los casos de actuación profesional insatisfactoria

- Retención del incremento de sueldo hasta que la actuación profesional alcance un nivel satisfactorio
- El supervisor y el funcionario elaborarán un plan para mejorar la actuación profesional con indicadores específicos de desempeño y plazos
- Debe proporcionarse capacitación adecuada al funcionario, si procede

Consecuencias de la actuación profesional insatisfactoria persistente

- Reasignación a otro puesto o a una categoría inferior
- No se concederá prórroga del nombramiento/se rescindirá el nombramiento, de conformidad con la política de la organización

Apéndice

Esbozo del programa de capacitación para los administradores

1. Los programas de capacitación y aprendizaje son una característica de todas las organizaciones modernas. Las organizaciones de los sectores público y privado se esfuerzan sobremanera por que sus administradores reciban la capacitación más moderna y actualizada en diversas disciplinas.
2. En los últimos años se ha puesto de relieve la importancia de la capacidad de “gestión del personal”, y la disponibilidad de programas en esta esfera ha aumentado considerablemente.
3. No obstante lo anterior, y como lo demuestran las observaciones a este respecto del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, se tiene la impresión de que los administradores del sistema de las Naciones Unidas no están suficientemente preparados para tratar al personal y que la raíz de muchos problemas de gestión de la actuación profesional se encuentra en los conflictos que podrían haberse evitado con una mejor capacidad de gestión.
4. Es evidente que las organizaciones deben proseguir sus esfuerzos y hacer las previsiones presupuestarias necesarias para crear mejores y nuevas oportunidades de aprendizaje para los administradores en la gestión de la actuación profesional, así como establecer mecanismos de apoyo y asesoramiento para los administradores a fin de abordar los problemas de gestión de la actuación profesional.
5. Dada la naturaleza de la gestión de la actuación profesional, los cursos de aprendizaje y los programas de capacitación en esta esfera deben ser lo más interactivos posible. Si bien estos pueden complementarse con programas de capacitación en línea, deben alentarse las interacciones personales y los ejercicios prácticos simulados. También se puede disponer que esa capacitación sea un requisito para avanzar hacia niveles de gestión superiores.
6. Teniendo en cuenta la tendencia a fomentar aún más una cultura basada en la actuación profesional en todo el sistema de las Naciones Unidas, se podría estudiar la posibilidad de generalizar la capacitación en la gestión de la actuación profesional. Los programas de orientación inicial para todo el sistema de las Naciones Unidas podrían incluir módulos sobre gestión de la actuación profesional. La Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas podría elaborar un programa de capacitación en la gestión de la actuación profesional o incluir dichos módulos en algunos de sus programas de desarrollo de la capacidad de gestión existentes. Ello podría acompañarse con programas de capacitación complementaria en línea que podrían contener información de antecedentes exhaustiva y material de lectura, según proceda.
7. Habida cuenta de la diversidad de sistemas de evaluación de la actuación profesional en todo el régimen común de las Naciones Unidas, es evidente que las organizaciones han desarrollado y seguirán perfeccionando sus propios programas de formación a este respecto. De esta forma, las organizaciones pueden tener en cuenta las características específicas de su cultura institucional, así como las políticas, los procedimientos y los sistemas predominantes en ellas.
8. No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta los principios propuestos en el presente documento, existen algunas características o temas comunes que deberían incluirse en todos los programas de capacitación en evaluación de la actuación profesional para los administradores de todo el régimen común. En el esbozo que figura a continuación se sugieren varias de estas características.

A. Objetivos generales del aprendizaje

9. Estos se pueden explicar en términos generales de la siguiente manera:

Al final del programa de capacitación, los participantes podrán:

- Comprender el propósito, los objetivos y la importancia del sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización
- Utilizar efectivamente el sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización
- Llegar a ser más competentes en la evaluación de la actuación profesional
- Asegurar la adhesión del personal al logro de resultados recabando su participación a la hora de fijar sus objetivos
- Vincular más efectivamente los resultados del personal con las prioridades y los objetivos de la organización

B. Aspectos específicos de cada organización

10. Las características del sistema de evaluación de la actuación profesional de la organización, entre ellas sus políticas y procedimientos, podrían constituir un módulo independiente que desarrollaría cada organización. Por lo general, se abarcarían los siguientes aspectos:

- La importancia de la evaluación de la actuación profesional y su papel en el logro de los objetivos de la organización
- El perfeccionamiento de la evaluación de la actuación profesional en el ámbito de la organización
- El establecimiento de una cultura centrada en la actuación profesional
- La importancia de un diálogo continuo
- La comprensión de las funciones y responsabilidades de los administradores y del personal
- Las cuestiones legales y normativas relacionadas con la evaluación de la actuación profesional
- La descripción de los procedimientos, los formularios y las medidas administrativas de la organización relacionadas con la evaluación de la actuación profesional

C. Capacitación para desarrollar habilidades de interacción personal y comunicación eficaces

11. Este examen ha puesto de manifiesto la importancia que reviste la comunicación eficaz y el papel que esta desempeña en diversos procesos de gestión. En lo que respecta a la evaluación de la actuación profesional, que genera consecuencias para los distintos niveles de desempeño, es fundamental que el administrador tenga las habilidades de interacción personal y comunicación necesarias para gestionar el proceso de manera eficaz.

12. Deberían incluirse los siguientes temas:

- Creación de un entorno que fomente la confianza

- Capacidad de escuchar efectivamente
- Formulación de preguntas
- Lenguaje corporal
- Formulación de comentarios sobre el desempeño
- Tratamiento de cuestiones delicadas
- Tratamiento con personas difíciles

D. Ciclo de evaluación de la actuación profesional

13. Los principios esbozados en el marco subrayan la importancia de que haya un diálogo continuo entre los supervisores y el personal durante todo el período que se evalúa. Como mínimo, deben celebrarse reuniones oficiales de evaluación al inicio del período que se evalúa, al llegar a la mitad del período y al final, para la evaluación final.

14. Si bien todas las reuniones requieren buenas habilidades de interacción personal y comunicación del administrador, como se describe en la sección C, cada una de estas reuniones tiene sus propias características que requieren formas concretas de capacitación.

Reunión de planificación de la actuación profesional

- Preparar la reunión: examinar los documentos, las prioridades de la organización, la función de la división/el departamento, la función/descripción del puesto del funcionario
- Elegir el momento, la duración y el lugar oportunos
- Contar con un programa y adoptar un tono positivo
- Establecer productos específicos, cuantificables, alcanzables, pertinentes y con plazos y llegar a un acuerdo sobre los indicadores del desempeño
- Comprender y utilizar el marco de competencias de la organización (si lo hubiera)
- Convenir en un plan de desarrollo y sus productos

Examen de mitad de período

- Preparar la reunión: examinar los informes sobre los progresos alcanzados y demás datos, nuevas iniciativas de la organización, etc.
- Reconocer los logros alcanzados hasta la fecha
- Detectar los problemas u obstáculos y qué ayuda puede ofrecer el supervisor
- Examinar y ajustar el plan de trabajo con arreglo a cualquier variación de las necesidades de la organización
- Determinar la necesidad de recursos adicionales

Reunión de evaluación final

- Preparar la reunión: examinar la documentación, incluidos los informes anuales, los principales logros, las dificultades, etc.
- Comunicación veraz, honesta y objetiva

- Reconocimiento de los logros
- Comunicación de mensajes difíciles
- Tener conciencia de las dificultades comunes que surgen al concluir el proceso de evaluación
- Necesidades de capacitación y perfeccionamiento
- Elaboración de planes de mejora de la actuación profesional en los casos de desempeño insatisfactorio

15. En el presente esbozo figuran los elementos que podrían incluirse en los programas de capacitación en todo el régimen común de las Naciones Unidas. No es un esbozo exhaustivo y puede adaptarse y revisarse a la luz de los acontecimientos y las innovaciones en la esfera de la gestión de la actuación profesional en las organizaciones internacionales.

Anexo VII**Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos****A. Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1 de enero de 2018)^a**

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	
SGA	Sueldo bruto	194 329												
	Sueldo neto	143 757												
SSG	Sueldo bruto	176 292												
	Sueldo neto	131 853												
D-2	Sueldo bruto	140 984	144 059	147 133	150 223	153 488	156 750	160 011	163 273	166 535	169 795	–	–	–
	Sueldo neto	108 189	110 341	112 493	114 647	116 802	118 955	121 107	123 260	125 413	127 565	–	–	–
D-1	Sueldo bruto	126 150	128 851	131 554	134 257	136 951	139 654	142 356	145 053	147 757	150 483	153 347	156 209	159 074
	Sueldo neto	97 805	99 696	101 588	103 480	105 366	107 258	109 149	111 037	112 930	114 819	116 709	118 598	120 489
P-5	Sueldo bruto	108 633	110 930	113 230	115 524	117 824	120 119	122 420	124 716	127 013	129 310	131 609	133 903	136 203
	Sueldo neto	85 543	87 151	88 761	90 367	91 977	93 583	95 194	96 801	98 409	100 017	101 626	103 232	104 842
P-4	Sueldo bruto	89 253	91 295	93 337	95 379	97 421	99 462	101 636	103 853	106 069	108 284	110 506	112 717	114 936
	Sueldo neto	71 332	72 884	74 436	75 988	77 540	79 091	80 645	82 197	83 748	85 299	86 854	88 402	89 955
P-3	Sueldo bruto	73 225	75 114	77 005	78 893	80 784	82 674	84 563	86 457	88 345	90 234	92 128	94 016	95 908
	Sueldo neto	59 151	60 587	62 024	63 459	64 896	66 332	67 768	69 207	70 642	72 078	73 517	74 952	76 390
P-2	Sueldo bruto	56 542	58 233	59 922	61 612	63 304	64 996	66 688	68 375	70 067	71 757	73 446	75 139	76 828
	Sueldo neto	46 472	47 757	49 041	50 325	51 611	52 897	54 183	55 465	56 751	58 035	59 319	60 606	61 889
P-1	Sueldo bruto	43 792	45 106	46 419	47 734	49 046	50 395	51 829	53 264	54 699	56 134	57 568	59 001	60 437
	Sueldo neto	36 347	37 438	38 528	39 619	40 708	41 800	42 890	43 981	45 071	46 162	47 252	48 341	49 432

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

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

B. Niveles de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada (con efecto a partir del 1 de enero de 2018)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Level</i>		<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Sueldo bruto	117 154	119 373
	Sueldo neto	91 508	93 061
P-3	Sueldo bruto	97 796	99 686
	Sueldo neto	77 825	7 261
P-2	Sueldo bruto	78 520	–
	Sueldo neto	63 175	–
P-1	Sueldo bruto	61 871	–
	Sueldo neto	50 522	–

Anexo VIII

Comparación anual y evolución del margen con el tiempo

A. Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2017)

Categoría	Remuneración neta (Dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos ^c			
P-1	69 214	53 003	130,6	114,8	0,5
P-2	90 397	67 019	134,9	118,5	10,6
P-3	112 035	86 636	129,3	113,6	30,1
P-4	133 959	104 690	128,0	112,5	32,0
P-5	156 691	122 591	127,8	112,3	19,2
D-1	178 239	139 907	127,4	112,0	5,8
D-2	191 524	150 802	127,0	111,6	1,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.					129,0
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C.					113,8
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					113,4

^a Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la JJE al 31 de diciembre de 2015.

^b Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 63,2 durante 1 mes y un multiplicador de 66,1 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2017.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos al 31 de diciembre de 2016.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2015.

B. Nivel del margen de la remuneración neta por año civil, 2008-2017

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Margen	114,7	113,8	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,4

Anexo IX**Recomendación relativa a la escala de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Viena****A. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del Cuadro de Servicios Generales en Viena (mes de referencia del estudio: abril de 2017)**

(En euros)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII^a</i>
G-1	24 953	25 748	26 543	27 338	28 133	28 928	29 723	30 518	31 313	32 108	32 903	33 698
G-2	28 857	29 778	30 699	31 620	32 541	33 462	34 383	35 304	36 225	37 146	38 067	38 988
G-3	33 381	34 451	35 521	36 591	37 661	38 731	39 801	40 871	41 941	43 011	44 081	45 151
G-4	38 629	39 866	41 103	42 340	43 577	44 814	46 051	47 288	48 525	49 762	50 999	52 236
G-5	44 684	46 115	47 546	48 977	50 408	51 839	53 270	54 701	56 132	57 563	58 994	60 425
G-6	51 704	53 358	55 012	56 666	58 320	59 974	61 628	63 282	64 936	66 590	68 244	69 898
G-7	59 821	61 737	63 653	65 569	67 485	69 401	71 317	73 233	75 149	77 065	78 981	80 897

^a Escalón por antigüedad.

B. Prestaciones por familiares a cargo recomendadas

(En euros)

<i>Prestación</i>		<i>Cantidad por año</i>
a) Hijo a cargo (menor de 3 años de edad)	Por el primer hijo	2 603
	Por el segundo hijo	2 768
	Por el tercer hijo	3 049
	Por el cuarto hijo e hijos adicionales	3 239
b) Hijo a cargo (entre 3 y 10 años de edad)	Por el primer hijo	2 794
	Por el segundo hijo	2 959
	Por el tercer hijo	3 240
	Por el cuarto hijo e hijos adicionales	3 430
c) Hijo a cargo (entre 10 y 19 años de edad)	Por el primer hijo	3 024
	Por el segundo hijo	3 190
	Por el tercer hijo	3 471
	Por el cuarto hijo e hijos adicionales	3 660
d) Hijo a cargo (19 años de edad o más)	Por el primer hijo	2 950
	Por el segundo hijo	3 115
	Por el tercer hijo	3 396
	Por el cuarto hijo e hijos adicionales	3 586
Primer hijo a cargo de un funcionario sin cónyuge (viudo, divorciado, soltero o separado legalmente)	Además de las tasas previstas en los apartados a), b), c) y d)	494
Cónyuge a cargo		361

17-13918* (S) 171117 171117

