

**Informe de la
Comisión de Administración
Pública Internacional
correspondiente a 1996**

**Asamblea General
Documentos Oficiales
Quincuagésimo primer período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/51/30)**



Naciones Unidas • Nueva York, 1997

NOTA

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

ÍNDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
SIGLAS		vii
GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS		viii
CARTA DE ENVÍO		xv
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA ADOPCIÓN DE DECISIONES POR LA ASAMBLEA GENERAL		xvi
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE EXIGEN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS POR LOS JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES		xx
RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS DE LAS DECISIONES DE LA COMISIÓN Y DE SUS RECOMENDACIONES A LAS NACIONES UNIDAS Y LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES		xxi
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN		1
A. Aceptación del Estatuto	1 - 2	1
B. Composición	3	1
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	4 - 5	1
D. Órgano subsidiario	6	2
II. MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS Y RECTORES DE OTRAS ORGANIZACIONES DEL RÉGIMEN COMÚN	7 - 24	3
A. Resolución 45/242 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1990	7	3
B. Resolución 47/216 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1992	8 - 9	3
C. Resolución 49/223 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1994	10	3
D. Resolución 50/208 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1995	11 - 24	4
III. REMUNERACIÓN PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSIÓN .	25 - 125	7
A. Metodología para la determinación de la remuneración pensionable	26 - 67	7
B. Escala común de contribuciones del personal .	68 - 108	19
C. Índice especial para pensionistas	109 - 122	32

ÍNDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
D. Comparación de la remuneración pensionable	123 - 125	35
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES	126 - 208	36
A. Evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del sistema de las Naciones Unidas	126 - 128	36
B. Escala de sueldos básicos/mínimos	129 - 155	37
C. Informe del grupo de trabajo sobre el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino	156 - 188	42
D. Informe sobre el 20° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	189 - 196	51
E. Examen del nivel de las prestaciones por familiares a cargo	197 - 208	54
V. REMUNERACIÓN DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS CUADROS DE CONTRATACIÓN LOCAL	209 - 217	57
A. Preparativos para examinar la metodología de estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay	209 - 211	57
B. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres	212 - 213	57
C. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena	214 - 217	58
VI. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS	218 - 241	59
A. Examen del nivel del subsidio de educación	218 - 230	59
B. Nombramientos de duración limitada	231 - 241	62
VII. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO	242 - 305	65
A. Examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	242 - 299	65
1. Utilización y costo de la prestación	267 - 280	71
2. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	281 - 299	74
a) Matriz general y asuntos conexos	281	74
b) Reembolso adicional de los gastos de internado	282	74

ÍNDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
c) Componente de condiciones de vida difíciles	283 - 288	74
d) Componente de movilidad	289 - 292	75
e) Componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza	293 - 296	77
f) Vinculación entre el sueldo básico/mínimo y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	297 - 299	77
B. Plus por condiciones de vida peligrosas	300 - 305	78
VIII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL CAPÍTULO 17 DE SU ESTATUTO	306 - 316	81
Aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión: clasificación del ajuste por lugar de destino correspondiente a París aplicable a los funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	306 - 316	81
<u>Anexos</u>		
I. Metodología empleada para calcular la escala de remuneración pensionable y el procedimiento de ajuste provisional para ajustar la escala entre estudios amplios		85
II. Comparación entre la actual remuneración pensionable del cuadro orgánico resultante de los ajustes provisionales de uno a uno de la escala del 1° de abril de 1987 y la derivada de la aplicación de la metodología de sustitución de los ingresos		87
III. Comparación entre los niveles actuales y los niveles propuestos de la remuneración pensionable		88
IV. Escala común de contribuciones del personal aplicable al cuadro orgánico y categorías superiores y al cuadro de servicios generales y cuadros conexos		89
V. Comparación entre la remuneración media neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes		90
VI. Tasas de contribuciones del personal aplicables a los sueldos básicos brutos		91

ÍNDICE (continuación)

	<u>Página</u>
VII. Escala de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores: sueldos anuales brutos y sueldos equivalentes netos tras la aplicación de las contribuciones del personal	92
VIII. Aumento real propuesto de los sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores resultante de la aplicación de la escala de sueldos básicos/mínimos propuesta con la incorporación de clases de ajuste por lugar de destino equivalentes a 2,51%	93
IX. Porcentajes revisados de gastos fuera del lugar de destino	94
1. Porcentajes por categoría de gastos utilizados para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino en que hay sedes	94
2. Porcentajes revisados por categoría de gastos para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino en que hay sedes	94
X. Cuantías recomendadas de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo (en moneda nacional) para ser aplicadas en enero de 1997	95
XI. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Londres	96
XII. Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena	97
XIII. Movimiento medio de los derechos de matrícula, niveles propuestos de gastos reembolsables máximos y límite propuesto de los gastos de internado	98
XIV. Funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que reciben la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	99
XV. Matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles	100
XVI. Cuadro sinóptico de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	101
XVII. Número de casos de pago de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles	102
XVIII. comparación de los emolumentos de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos, por país de asignación	103

SIGLAS

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FNUAP	Fondo de Población de las Naciones Unidas
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
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
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPU	Unión Postal Universal

GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS

Administración pública mejor remunerada

Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas se basan en los de la administración pública mejor remunerada, que en la actualidad es la administración pública federal de los Estados Unidos. Para más detalles véase también "Administración pública utilizada en la comparación".

Administración pública utilizada en la comparación

Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado la administración pública federal de los Estados Unidos a los fines de la comparación.

Ajuste por concepto del costo de la vida

Contexto: Cálculo del margen de la remuneración neta (véase más adelante). Para determinar el margen, se compara la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios correspondientes de la administración pública utilizada en la comparación en Washington, D.C.. Para efectuar la comparación hay que situar la remuneración sobre la misma base, para lo que se tiene en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. Esa diferencia también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.

Clasificación de los ajustes por lugar de destino

La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el costo de la vida tal como se refleja en el índice del ajuste por lugar de destino para cada lugar. La clasificación se expresa en multiplicadores. Los funcionarios de un lugar de destino al que se ha asignado el multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma de ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto. El índice de la paga en ese lugar de destino sería $100 + 5$, es decir, 105.

Componente de gastos efectuados fuera del lugar de destino

Este componente del índice de los ajustes por lugar de destino refleja el hecho de que una parte de la remuneración de los funcionarios internacionales se gasta fuera de la zona del lugar de destino.

Componente no pensionable

Contexto: remuneración pensionable del cuadro de servicios generales. Algunos empleadores del

exterior utilizados en los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales pagan, además del sueldo bruto, varias prestaciones y beneficios accesorios, algunos de los cuales se consideran "no pensionables", es decir, no se tienen en cuenta en la determinación de las prestaciones de jubilación de los empleados. El total de estos beneficios y prestaciones constituye el "componente no pensionable". La suma de todos los elementos "no pensionables" se expresa como porcentaje del sueldo neto, que se reduce según el umbral aplicable para obtener el "componente no pensionable".

Componente no relacionado con el consumo

Parte del ingreso del funcionario que no se gasta en bienes de consumo y servicios (por ejemplo, impuestos, ahorros, pagos de seguridad social, etc.)

Contribuciones del personal

Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las tasas de contribuciones del personal son una forma de "tributación" interna de las Naciones Unidas análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayor parte de los países.

Deducción impositiva

En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo, como cónyuge, hijos o padres, gozan de exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas en los sistemas de varios países.

Distribución de los porcentajes de gastos del régimen común

Distribución de los porcentajes de gastos derivada de las pautas de consumo medias del personal en los siete lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. Estos porcentajes de gastos se utilizan en el cálculo del ajuste por lugar de destino para reflejar la importancia relativa de los gastos para obtener determinados bienes y servicios o grupos de bienes y servicios.

Equivalencias de categorías

Cada cinco años, la Comisión compara las categorías de P-1 a D-2 del sistema de las Naciones Unidas con las categorías equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación. Esa labor de comparación permite determinar la(s) categoría(s) de la administración pública utilizada en la comparación equivalente(s), desde el punto de vista de las funciones propias del puesto, a una categoría determinada de las Naciones Unidas.

Escala de sueldos
básicos/mínimos

Para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. La escala de sueldos básicos/mínimos refleja las cuantías netas mínimas percibidas por los funcionarios del sistema en todo el mundo.

Estudio entre ciudades

Comparación del costo de la vida entre una ciudad determinada y la ciudad de base en una fecha concreta.

Factor idioma

Ajuste de la escala de sueldos locales de los funcionarios del cuadro de servicios generales en un determinado lugar de destino en que hay sedes para tener en cuenta que el idioma nacional no es un idioma de trabajo de la Organización o las organizaciones de las Naciones Unidas y el personal debe trabajar en un idioma distinto del nacional.

Fondo de Nivelación de
Impuestos

Fondo mantenido por las Naciones Unidas, por ejemplo, que se utiliza para reembolsar a los funcionarios las sumas que deben pagar por impuestos sobre la renta que perciben de las Naciones Unidas.

Fórmula de Washington

Contexto: sistema de ajuste de las pensiones (véase más adelante). Procedimiento utilizado para ajustar las pensiones iniciales de los jubilados que reúnen las condiciones estipuladas en el sistema de ajuste de las pensiones.

Gastos en el lugar de destino

Gastos efectuados por los funcionarios en el lugar de destino a que están asignados.

Gastos reembolsables máximos

Con arreglo a las disposiciones relativas al subsidio de educación, a fin de calcular el total de los gastos de educación se suman los gastos efectuados por los funcionarios por concepto de derecho de matrícula, internado, libros, etc. El total de gastos reembolsables está sujeto a un límite máximo.

Incorporación de clases del
ajuste por lugar de destino

La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de tener en cuenta los aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o consolidando) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente en un 5%, en general sin pérdidas ni ganancias para el personal.

Índice compuesto

Índice que abarca subgrupos de productos básicos o subregiones.

Índice de gastos efectuados
fuera del lugar de destino

Para determinar la relación entre el ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York (la base del sistema) y los ajustes correspondientes a otros lugares de destino se tienen en cuenta por separado los gastos efectuados por los funcionarios en su lugar de destino y los gastos efectuados fuera de éste. El primer grupo de gastos se denomina componente de gastos efectuados "en el lugar de destino" y se ajusta en el intervalo entre estudios entre ciudades en función de la inflación local y las fluctuaciones monetarias. El segundo grupo de gastos se denomina componente de gastos efectuados "fuera del lugar de destino" y se ajusta en función de un índice general de gastos efectuados fuera del lugar de destino basado en la inflación de determinado grupo de países calculada en dólares de los Estados Unidos.

Índice de la paga

Índice que indica la cuantía de la remuneración (sueldo básico más ajuste por lugar de destino) que se paga en un lugar de destino como porcentaje del sueldo básico neto. Si en un lugar de destino el multiplicador es 20, el índice de la paga es 120. En un lugar de destino en que sólo se paga el sueldo básico neto (es decir, con un multiplicador 0) el índice de la paga es 100.

Índice de los ajustes por
lugar de destino

Medición del costo de la vida de los funcionarios de contratación internacional del cuadro orgánico y categorías superiores destacados en un lugar determinado en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha dada.

Índice de precios fuera del
lugar de destino

El índice de precios fuera del lugar de destino es el promedio aritmético de las variaciones de los precios y las fluctuaciones cambiarias en determinados países. Este índice

se basa en el dólar de los Estados Unidos (véase el índice de gastos efectuados fuera del lugar de destino).

Índice especial para pensionistas

Contexto: sistema de ajuste de las pensiones. En los países en que se efectúan ajustes de las pensiones de conformidad con el sistema de ajuste de las pensiones, se lleva a cabo una comparación entre los impuestos sobre las pensiones y las tasas de contribuciones del personal de las Naciones Unidas. Si los impuestos sobre las pensiones son inferiores a esas tasas, la diferencia se calcula como un índice especial para pensionistas. El ajuste al alza de las pensiones iniciales se efectúa después de tener en cuenta la diferencia del costo de la vida y el índice especial para pensionistas.

Ingreso líquido

El ingreso total menos los gastos no correspondientes a consumo (ingreso no líquido), como impuestos, pagos de seguridad social, ahorros, etc.

Inversión de los ingresos

Contexto: comparación de los sueldos brutos (remuneración pensionable) del personal del cuadro de servicios generales con la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico. Este fenómeno consiste en que, en determinadas situaciones, la remuneración neta de un funcionario de un cuadro de personal produce una remuneración pensionable superior a la de un funcionario de otro cuadro con una remuneración neta igual o mayor.

Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA)

En virtud de esta ley, promulgada en 1990 por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se ajustaría periódicamente de forma que, transcurrido cierto período de tiempo, no difiriera en más de un 5% de la remuneración de los empleados del sector privado del país.

Lugares de destino del grupo I

Contexto: sistema de ajustes por lugar de destino. Los lugares de destino del grupo I son los que se encuentran en los países de Europa occidental, los Estados Unidos, el Canadá, el Japón, Hong Kong, la República de Corea, Australia y la Guyana Francesa. Todos los demás lugares de destino están clasificados en el grupo II.

Lugares de destino de moneda dura

Lugares de destino con moneda plenamente convertible.

Lugares de destino en que hay sedes

Las sedes de las organizaciones que participan en el régimen común de las Naciones Unidas, a saber, Ginebra, Londres, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena.

Margen de la remuneración neta

La Comisión efectúa periódicamente comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre costo de la vida en Nueva York y en Washington, es el "margen".

Método para el cálculo de cifras brutas

Método utilizado para determinar la cuantía del sueldo bruto a partir de la cuantía del sueldos neto.

Multiplicador del ajuste por lugar de destino

Los multiplicadores del ajuste por lugar de destino determinan las sumas de remuneración adicionales al sueldo básico pagaderas para reflejar la clasificación del ajuste por lugar de destino en un lugar de destino concreto. Los multiplicadores se expresan en puntos que equivalen a porcentajes del sueldo básico. Por ejemplo, 5 puntos del multiplicador equivalen al 5% del sueldo básico y 50 puntos al 50%.

Pagos por separación del servicio

En el momento de la separación del servicio, los funcionarios podrán recibir pagos en concepto de días acumulados de vacaciones anuales, prima de repatriación, indemnización por rescisión del nombramiento o pago en caso de fallecimiento.

Predominio

Contexto: sueldos medios. Cuando el promedio de determinado número de sueldos queda influido en medida importante por un sueldo determinado se dice que el promedio está "dominado" por ese sueldo.

Prestación en moneda local

Expresión utilizada en el contexto de las prestaciones por familiares a cargo (prestación por hijos y prestación por familiares secundarios a cargo) de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Hasta 1989, la cuantía de dichas prestaciones se fijaba en dólares de los Estados Unidos. A causa de las fluctuaciones monetarias, en particular en lugares de destino de moneda fuerte, el valor de esas prestaciones en moneda local variaba considerablemente. Desde 1989, la cuantía de esas prestaciones se ha fijado en dólares de los Estados Unidos y en ciertas monedas fuertes. Así, por ejemplo, el personal de Ginebra tiene derecho a recibir las prestaciones por familiares a cargo en francos

suizos. Ello permite eliminar las variaciones resultantes de las fluctuaciones monetarias.

Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

Prestación no pensionable para fomentar la movilidad entre lugares de destino que resulta necesaria para las operaciones de la Organización y para otorgar compensación por la prestación de servicios en lugares difíciles. Se establece en relación con el punto medio de la escala de sueldos básicos/mínimos y comprende tres elementos: condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza, que se combinan en una matriz.

Principio Noblemaire

Criterio básico para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos del personal del cuadro orgánico se determinan en función de los de los funcionarios de la administración pública mejor remunerada.

Régimen de jubilación de la administración pública (CSRS)

Plan de prestaciones definidas aplicable a los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados antes de 1984.

Remuneración media final

Contexto: Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Promedio de los 36 meses en que la remuneración pensionable haya sido más alta en los cinco últimos años del período de aportación del afiliado.

Remuneración pensionable

Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU). Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones de pensiones de los funcionarios que se jubilan.

Sistema de jubilación de los empleados federales (FERS)

Plan de aportaciones definidas para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados desde 1984.

Tasa de sustitución de ingresos

Relación entre la pensión bruta y el sueldo neto medio percibido durante el período de tres años que se utiliza para determinar la prestación de pensión.

CARTA DE ENVÍO

26 de agosto de 1996

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de remitirle adjunto el 22° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de su Estatuto.

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

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

(Firmado) M. BEL HADJ AMOR
Presidente

Excelentísimo Señor
Boutros Boutros-Ghali
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA
ADOPCIÓN DE DECISIONES POR LA ASAMBLEA GENERAL

Párrafo

I. Remuneración pensionable y derechos de pensión

A. Metodología para la determinación de la remuneración pensionable

i) Cuadro orgánico y categorías superiores

- 54 a) • Debe seguir utilizándose la sustitución de ingresos en Nueva York como base de la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores;
- 54 b) • Debe seguir utilizándose en el futuro la metodología para establecer la escala actual de la remuneración pensionable descrita en el anexo I del presente informe;
- 54 c) • Debe mantenerse el procedimiento actual de ajuste para modificar la remuneración pensionable entre exámenes amplios (véase el anexo I);
- 54 d) • Con ocasión de los exámenes amplios periódicos de la remuneración pensionable y las pensiones resultantes del personal del cuadro orgánico se deben realizar exámenes de la remuneración pensionable y de las tasas de sustitución de ingresos de las Naciones Unidas y los Estados Unidos.

ii) Cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local

- 66 a) Se deben seguir utilizando el criterio de la sustitución de ingresos y la metodología pertinente para la determinación de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, incluido el uso del 66,25% del sueldo neto pensionable para el cálculo de cifras brutas;
- 66 b) Se debe mantener el procedimiento actual de ajuste provisional.

B. Escala común de contribuciones del personal

- 106 a 108 Se debe utilizar la escala común de contribuciones del personal que figura en el anexo IV para la determinación de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Para el cuadro orgánico y categorías superiores esa escala debe entrar en vigor de 1° de marzo de 1997. Para el cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local deben utilizarse las modalidades que se indican en el párrafo 107.

Párrafo

C. Índice especial para pensionistas

122 Se debe seguir utilizando el procedimiento de dos etapas para el cálculo del índice especial para pensionistas que se ha utilizado desde que se introdujo el 1° de enero de 1985.

II. Condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básico/mínimos

154 i) La escala revisada de contribuciones del personal que figura en el anexo VI debe utilizarse a partir del 1° de marzo de 1997 para la determinación de los sueldos brutos del personal del cuadro orgánico de categorías superiores.

155 a) ii) Debe restablecerse en 1997 el punto medio conveniente de 115 para el margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos.

iii) La escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VII debe aplicarse con efecto al 1° de marzo de 1997 a fin de que se logre el objetivo indicado en ii) supra.

B. Examen del nivel de las prestaciones por familiares a cargo

208 a) • El nivel actual de la prestación por hijos a cargo (incluida la prestación por hijos incapacitados) y la prestación por familiar secundario a cargo debe aumentarse con efecto al 1° de enero de 1997 para reflejar el aumento de un 7,98% del valor de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a la legislación social en los siete lugares de destino en que hay sedes registrado entre 1993 y el momento del examen actual;

208 b) • Debe mantenerse el sistema actual de prestaciones en moneda local en los lugares de destino de moneda dura sobre la base de la misma lista de lugares de destino de moneda dura para los cuales se especificó que las prestaciones debían calcularse en moneda local (véase el anexo X);

208 c) • La cuantía de las prestaciones por familiares a cargo debe reducirse en el monto de los pagos directos que reciban los funcionarios en los países en que el gobierno conceda pagos directos a los residentes con derecho a ellos respecto de los familiares a cargo.

Párrafo

III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros

Examen del nivel del subsidio de educación

- 230 a) • En las zonas en que los gastos de educación se efectúan en las siete monedas que se indican en el inciso a) del párrafo 230, los niveles de los gastos reembolsables máximos en el marco del sistema del subsidio de educación, el subsidio de educación máximo y el límite de los gastos de internado deben ser los que figuran en el cuadro B del anexo XIII;
- 230 b) • En las zonas en que los gastos de educación se efectúen en las monedas que se indican en el inciso b) del párrafo 230, los niveles de los gastos reembolsables máximos, el subsidio máximo y el límite de los gastos de internado deben mantenerse sin modificación en los niveles actuales;
- 230 c) • A la espera del examen a fondo del subsidio de educación previsto para 1997 la cuantía del reembolso adicional de gastos de internado para los funcionarios asignados a determinados lugares de destino será la que se indica a continuación en tres zonas monetarias en que en la actualidad es inferior al reembolso normal:

Moneda

Suma adicional

(En lugares de destino
determinados)

- | | |
|---|-----------|
| a) Libra esterlina | 2 500 |
| b) Lira italiana | 4 400 000 |
| c) Dólares de los Estados Unidos
(en los Estados Unidos) | 3 770 |
- 230 d) • La cuantía del subsidio de educación especial para cada hijo incapacitado será igual al 100% de las cuantías revisadas de los gastos reembolsables máximos en el marco del subsidio de educación ordinario;
- 230 e) • A la espera del examen a fondo del subsidio de educación previsto para 1997, la Asamblea General debe delegar en el Presidente de la Comisión autoridad para aprobar una medida especial para Beijing que permita el reembolso de los gastos con arreglo al nivel de los gastos reembolsables máximos aprobado para la zona del dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos;
- 230 f) • Todas estas medidas se aplicarían a partir del año académico en curso el 1° de enero de 1997.

Párrafo

IV. Condiciones de servicio sobre el terreno

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

- 304 d)
- En cuanto a la matriz general y asuntos conexos, no se proponen cambios respecto de:
 - i) El actual enfoque de bandas para establecer los distintos niveles de la prestación por movilidad y condiciones de vida difícil (P-1 a P-3, P-4/P-5 y D-1 y categorías superiores);
 - ii) La relación actual (75/100) entre la prestación para funcionarios sin familiares a cargo y la prestación para funcionarios con familiares a cargo;
 - iii) El sistema actual aplicable a las vacaciones en el país de origen, es decir, vacaciones en el país de origen cada 24 meses para los funcionarios de los lugares de destino de las categorías H, A y B, y vacaciones en el país de origen cada 12 meses para los de los lugares de destino de las categorías C y E;
- 304 e)
- No se modifican los actuales niveles por condiciones de vida difíciles.
- 304 f)
- Se deben mantener la estructura actual del elemento de movilidad y las condiciones pertinentes.
- 304 g)
- Se debe mantener en la matriz el elemento correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza y debe limitarse a un período de cinco años en un lugar de destino, prorrogable hasta siete años en casos excepcionales. Este plazo debe introducirse a partir del 1° de enero de 1997.
- 304 h)
- Se debe mantener la vinculación actual con el sueldo básico/mínimo.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE EXIGEN LA
ADOPCIÓN DE MEDIDAS POR LOS JEFES EJECUTIVOS
DE LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otros
cuadros de personal de contratación local

Párrafo

A. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes
en Londres

213 Sobre la base de un estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Londres, la Comisión determinó la escala de sueldos que figura en el anexo XI, que recomendó al Secretario General de la OMI. La Comisión también presentó recomendaciones al Secretario General de la OMI sobre las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo y el procedimiento de ajuste de los sueldos entre estudios amplios para los mencionados cuadros de personal.

B. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes
en Viena

214 Sobre la base del estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena, la Comisión determinó la escala de sueldos que figura en el anexo XII, que recomendó a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Viena. La Comisión presentó también recomendaciones sobre la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo y el procedimiento para el ajuste de los sueldos entre estudios de sueldos para los mencionados cuadros de personal.

RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS DE LAS DECISIONES DE
LA COMISIÓN Y DE SUS RECOMENDACIONES A LAS NACIONES UNIDAS
Y LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

(respecto de todas las fuentes de fondos)

Párrafo

104

A. Remuneración pensionable y derechos de pensión

Se estima que el uso de la escala común de contribuciones del personal que figura en el anexo IV produciría un aumento medio de los niveles de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de aproximadamente un 0,07% y un aumento consiguiente de los gastos de 224.000 dólares anuales en todo el sistema. Para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, el uso de la escala común de contribuciones del personal produciría una disminución media de los sueldos brutos pensionables de aproximadamente un 2,3%, lo que produciría economías de aproximadamente 5.994.000 dólares por año en todo el sistema.

El total de las economías resultantes de la aplicación de la escala común de contribuciones del personal para la determinación de la remuneración pensionable de todos los cuadros se estimó, en consecuencia, en 5.770.000 dólares en todo el sistema.

B. Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

151 y 152

Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión respecto de la aplicación de la escala revisada de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VII se estimaron en 68.620.000 dólares por año en todo el sistema. Con la aplicación de esa escala se producirían también gastos adicionales relacionados con la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y los pagos por separación del servicio, que serían de 2.812.000 dólares y 651.000 dólares respectivamente, en todo el sistema.

2. Sistema de ajustes por lugar de destino

188

Se producirían economías de aproximadamente 11 millones de dólares en todo el sistema de resultados de la decisión de la Comisión de que, con efecto al 1° de marzo de 1997, los gastos correspondientes a una cuantía mínima del 20% de la remuneración neta en el lugar de destino, agregados al 5% del sueldo básico neto, se considerarían gastos efectuados fuera del lugar de destino.

3. Prestaciones por familiares a cargo

207

Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión sobre las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores se estimaron en 1.270.000 dólares y 13.500 dólares anuales, respectivamente, en todo el sistema.

Párrafo

C. Remuneración del cuadro de servicios generales y otros cuadros de personal de contratación local

i) Estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en Londres

212 La escala de sueldos resultante del estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para estos cuadros de personal en Londres fue inferior a la escala actual en un 5,3%. Las recomendaciones de la Comisión respecto de la escala de sueldos producirían una reducción de los gastos de aproximadamente 360.000 dólares por año.

ii) Estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en Viena

217 La escala de sueldos resultante del estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para estos cuadros de personal en Viena fue inferior a la escala actual en un 3,2%. Además, el ajuste de un 4% de los sueldos que se concedía para tener en cuenta que el idioma local no era un idioma oficial del sistema de las Naciones Unidas se eliminaría gradualmente antes del próximo estudio de los sueldos. La recomendación de la Comisión sobre la escala de sueldos produciría una reducción de los gastos de aproximadamente 10,3 millones de dólares por año, incluida una reducción de 1,4 millones de dólares de las aportaciones de las organizaciones a la Caja de Pensiones.

D. Condiciones de servicio aplicables a todos los cuadros de personal

i) Subsidio de educación

229 Como consecuencia de las recomendaciones de la Comisión de que se modificaran las cuantías máximas reembolsables de los gastos relacionados con la educación, el subsidio de educación máximo y el límite de los gastos de internado se preveían gastos adicionales de 823.000 dólares por año en todo el sistema.

ii) Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

296 Como consecuencia de la decisión de la Comisión sobre el plazo máximo para el pago del elemento de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza con efecto al 1° de enero de 1997 se producirían economías de aproximadamente 1,7 millones de dólares anuales en todo el sistema.

Capítulo I

CUESTIONES DE ORGANIZACIÓN

A. Aceptación del Estatuto

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

"La Comisión cumplirá 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 12 organizaciones que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. Otras dos organizaciones, pese a no haber aceptado oficialmente el Estatuto, han participado plenamente en la labor de la Comisión.

B. Composición

3. La composición de la Comisión en 1996 es la siguiente:

Sr. Mohsen Bel Hadj Amor (Túnez)*** (Presidente)
Sr. Mario Bettati (Francia)**
Sr. Alexander V. Chepourin (Federación de Rusia)*
Sra. Turkia Daddah (Mauritania)***
Sr. Humayun Kabir (Bangladesh)*
Sra. Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**
Sr. Antonio Fonseca Pimentel (Brasil)**
Sr. André Xavier Pirson (Bélgica)***
Sr. Jaroslav Riha (República Checa)***
Sr. Ernest Rusita (Uganda)*
Sr. Missoum Sbih (Argelia)*
Sr. Alexis Stephanou (Grecia)**
Sr. Ku Tashiro (Japón)**
Sr. Carlos S. Vegega (Argentina)*** (Vicepresidente)
Sr. Mario Yango (Filipinas)*

-
- * El mandato termina el 31 de diciembre de 1996.
** El mandato termina el 31 de diciembre de 1997.
*** El mandato termina el 31 de diciembre de 1998.

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

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1996, el 43° período de sesiones, que tuvo lugar del 10 de abril al 7 de mayo en la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, y el 44°, que tuvo lugar del 31 de julio al 13 de agosto en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York.

5. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General, así como de su propio estatuto. En el presente informe se examinan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que la Comisión debía tener en cuenta o aplicar.

D. Órgano subsidiario

6. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) de la Comisión celebró su 20° período de sesiones en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 4 al 11 de marzo de 1996. Estuvo integrado por los siguientes miembros: Sr. Carlos S. Vegega (Argentina), Vicepresidente de la Comisión y Presidente del Comité, Sr. Emmanuel Oti Boateng (Ghana), Sr. Youri Ivanov (Federación de Rusia), Sr. Yuki Miura (Japón), Sr. Hugues Picard (Francia) y Sr. Rafael Trigueros Mejía (Costa Rica).

Capítulo II

MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACIÓN CON LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL Y LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS Y RECTORES DE OTRAS ORGANIZACIONES DEL RÉGIMEN COMÚN

A. Resolución 45/242 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1990

7. En su resolución 45/242, la Asamblea General pidió a la Comisión que, en plena cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, realizara en 1995 un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Como se informó anteriormente a la Asamblea¹, habida cuenta de la resolución 46/220, de 20 de diciembre de 1991, relativa al establecimiento con arreglo a un ciclo bienal del programa de trabajo de la Quinta Comisión, el examen del tema se aplazó hasta 1996. El examen del tema por la Comisión se reseña en los párrafos 26 a 55 infra.

B. Resolución 47/216 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1992

8. En el párrafo 4 de la sección V de su resolución 47/216, la Asamblea General pidió a la Comisión que presentara un informe a la Asamblea en su quincuagésimo primer período de sesiones sobre el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de trabajo difíciles y que incluyera en ese examen los siguientes elementos:

- a) El procedimiento de ajuste que vinculaba la matriz de movilidad y condiciones de trabajo difíciles con las revisiones del sueldo básico/mínimo;
- b) Los niveles porcentuales atribuidos a la matriz, también en comparación con los aplicables en la administración pública utilizada en la comparación, y en especial los que correspondían a las categorías H y A;
- c) Un análisis de la medida en que cada uno de los componentes que configuraban la matriz satisfacía las necesidades de las organizaciones;
- d) Una cuantificación precisa de las economías que se lograrán.

9. Las medidas adoptadas por la Comisión en atención a esa solicitud se exponen en los párrafos 242 a 299 y 304 y 305 infra.

C. Resolución 49/223 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 1994

10. En la sección VI de su resolución 49/223, la Asamblea General tomó nota de las decisiones de la Comisión con respecto al plus por condiciones de vida peligrosas contenidas en su 20° informe anual, pidió a la Comisión que considerara de nuevo su decisión de vincular el plus por condiciones de vida peligrosas a la escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios de contratación internacional y su decisión relativa al nivel del plus, y que propusiera otros tipos de compensación por condiciones de vida peligrosas e informara al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones. Las medidas adoptadas por la Comisión en atención a esa petición figuran en los párrafos 300 a 305 infra.

D. Resolución 50/208 de la Asamblea General, de
23 de diciembre de 1995

11. La Comisión adoptó medidas respecto de varias cuestiones señaladas en la resolución 50/208 de la Asamblea General, como se detalla a continuación.

12. En los párrafos 1 y 3 de la sección I.A de la resolución, la Asamblea General:

a) Decidió aplazar su examen de la sección del 21° informe anual de la Comisión² relativa al examen del principio Noblemaire y de su aplicación hasta la continuación de su quincuagésimo período de sesiones y pidió a la Comisión que examinara sus recomendaciones y conclusiones teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión, especialmente las relativas a la conveniencia de reducir los efectos del predominio y la manera de tener en cuenta las bonificaciones al realizar las comparaciones de la remuneración neta;

b) Pidió a la Comisión que resolviera con las autoridades de la administración pública interesada los problemas pendientes de la comparación, en el marco de la metodología aprobada, de administraciones públicas y sistemas de clasificación de puestos diferentes, que aclarara las conclusiones que figuraban en los apartados ii) y iii) del inciso b) del párrafo 172 de su informe², con miras a terminar el estudio sobre la administración pública nacional mejor remunerada, y que le informara al respecto.

13. En atención a esas peticiones, la Comisión presentó a la Asamblea, en la continuación de su quincuagésimo período de sesiones, una adición a su 21° informe anual².

14. En el párrafo 2 de la sección I.B de la resolución, la Asamblea pidió a la Comisión que en 1996 estableciera, para el personal destinado en Ginebra, un solo índice de los ajustes por lugar de destino que tuviera plenamente en cuenta el costo de la vida de todo el personal de ese lugar de destino y garantizara la igualdad de trato con el personal de otros lugares de destino en que había sedes. Los pormenores del examen de la cuestión por la Comisión figuran en los párrafos 189 a 194 infra.

15. En el párrafo 3 de la sección I.B de la resolución, la Asamblea pidió a la Comisión que, cuando procediera, transmitiera a su grupo de trabajo encargado de examinar los ajustes por lugar de destino las inquietudes planteadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión con respecto al funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, con inclusión, entre otras, de las relativas a la cuestión del ajuste por lugar de destino en la base del régimen común, la manera de tener en cuenta la diferencia entre la remuneración neta del régimen común y la de la administración pública utilizada en la comparación, las novedades en dicha administración pública y la posible eliminación gradual, en el caso del personal destinado durante mucho tiempo en un mismo lugar de destino, de parte de los elementos de expatriación que se incluyen en el margen. La Asamblea pidió también a la Comisión que examinara todas las cuestiones relativas al sistema de ajustes por lugar de destino basándose en el estudio de su grupo de trabajo y la informara al respecto en su quincuagésimo primer período de sesiones. Las medidas adoptadas por la Comisión en atención a esas peticiones figuran en los párrafos 156 a 188 infra.

16. La Comisión también recibió información sobre las medidas adoptadas por los órganos rectores de organizaciones del régimen común respecto de cuestiones relacionadas con el programa de trabajo de la Comisión.

Opiniones de las organizaciones

17. El Presidente del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) dijo que la Comisión sin duda desearía examinar detenidamente las razones en que se habían fundado las conclusiones alcanzadas por la Asamblea General en relación con el 21° informe anual de la Comisión. Señaló que la inclusión de opiniones discrepantes en el informe planteaba complicaciones a algunas delegaciones en la Quinta Comisión. Por ese motivo, expresó la esperanza de que la CAPI estudiaría la posibilidad de modificar la forma en que presentaría sus informes en lo sucesivo.

18. También preocupaba al CCCA que las deliberaciones en la Quinta Comisión se basaban no sólo en el informe sino, además, en las opiniones escritas de un miembro de la Comisión que se habían suministrado a las delegaciones de algunos Estados Miembros, lo cual había fomentado la impresión de que no había unidad entre los miembros de la Comisión. Al parecer, esa medida no se ajustaba al espíritu del artículo 6 del estatuto de la CAPI; las organizaciones pidieron que la Comisión les comunicara las medidas que tenía previsto adoptar al respecto.

19. El CCCA había tomado nota de las observaciones formuladas sobre el adelanto de la mujer en los órganos rectores de al menos seis organizaciones (las Naciones Unidas, la UNESCO, la OMS, la OACI, la UPU y el OIEA). El CCCA estaba supervisando el cumplimiento de las recomendaciones formuladas sobre el tema por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) en 1995. En particular, estaba examinando el número de mujeres que presentaban su candidatura para puestos vacantes, el número de mujeres preseleccionadas y el de las que resultaban escogidas para ocupar esos puestos. El CCCA estaba dispuesto a compartir esa información con la secretaría de la CAPI en el momento oportuno.

Deliberaciones de la Comisión

20. La Comisión consideró que las solicitudes formuladas por la Asamblea General en el párrafo 3 de la sección I.B de su resolución 50/208 (véase el párrafo 15 supra), en relación con el sistema de ajustes por lugar de destino, deberían atenderse en dos etapas. En primer lugar, la Comisión informaría a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones acerca del funcionamiento del sistema sobre la base de las conclusiones de su grupo de trabajo. Ese había sido el calendario previsto cuando la Comisión preparó su programa de trabajo para 1996.

21. La Comisión observó que las demás cuestiones planteadas en ese párrafo de la resolución eran sumamente complejas y que su examen requeriría tiempo y recursos considerables. Habida cuenta del gran volumen de trabajo de que se ocupaba la Comisión, no sería posible siquiera realizar un examen preliminar de esas cuestiones en 1996. Por consiguiente, la Comisión aceptó la sugerencia de la secretaría de que se previera un examen preliminar de esos temas en su programa de trabajo para 1997; en 1998, la Comisión llevaría a cabo un examen cabal de todos los aspectos pertinentes y presentaría un informe sobre el tema a la Asamblea General.

22. A continuación la Comisión abordó la cuestión planteada por el CCCA respecto de las dificultades derivadas de la inclusión de opiniones discrepantes en el informe de la CAPI. En un primer momento, algunos miembros de la Comisión sostuvieron que, si bien sería preferible presentar un informe que contuviera una opinión unánime, ello no siempre era posible, y todos los miembros tenían derecho a expresar su opinión. Se observó que, conforme al párrafo 3 del artículo 21 del reglamento de la CAPI, cualquier miembro de la Comisión podría presentar por escrito sus opiniones personales, las cuales se anexarían al

informe. En la práctica, ese principio no se había aplicado. Se señaló que consignar las opiniones discrepantes en un anexo no sería útil, pero también se dijo que el principio era válido y podía invocarse si un miembro así lo deseaba. A juicio de la Comisión, la cuestión del equilibrio era más importante: debía prevalecer la opinión de la mayoría. Sería preferible que la secretaría redactara el texto de todas las opiniones; si uno o varios miembros de la Comisión deseaban presentar un texto en que se expresaba una opinión minoritaria, la secretaría debería verificar que coincidiera efectivamente con las deliberaciones de la Comisión.

23. No obstante, la Comisión destacó la necesidad de alcanzar el consenso en su informe. Señaló que incluir diversas opiniones personales redundaba en detrimento de la posición general de la Comisión y podría menoscabar su autoridad moral. La Comisión hizo suya la opinión expresada por la Asamblea de que sus informes deberían ser claros y accesibles y consideró que habría que evitar las imprecisiones deliberadas. Tampoco era necesario consignar hasta el último matiz de opinión; los informes deberían ser claros, concisos y, por sobre todas las cosas, equilibrados.

Conclusiones de la Comisión

24. La Comisión llegó a las siguientes conclusiones:

a) En general, habría que consignar en el informe las opiniones de la minoría, tratando a la vez de mantener el debido equilibrio entre las opiniones mayoritarias y minoritarias;

b) Podrían anexarse, a título excepcional, opiniones personales;

c) Los proyectos de informe deberían ser redactados por la secretaría, que era el órgano responsable de garantizar el equilibrio en el informe y de verificar que los textos fueran el fiel reflejo de las deliberaciones.

Capítulo III

REMUNERACIÓN PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSIÓN

25. La Comisión examinó los siguientes aspectos de la remuneración pensionable y los derechos de pensión de todos los cuadros de personal en 1996:

- a) Metodología para la determinación de la remuneración pensionable:
 - i) Cuadro orgánico y categorías superiores;
 - ii) Cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local;
- b) Escala común de contribuciones del personal;
- c) Índice especial para pensionistas;
- d) Vigilancia de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores.

La Comisión examinó los temas a) a c) en dos etapas. Llevó a cabo un examen preliminar de estas cuestiones en su 43° período de sesiones, celebrado en abril y mayo de 1996, cuando una delegación designada por el Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) participó en las deliberaciones. Las conclusiones preliminares a que llegó la Comisión en ese período de sesiones acerca de diversos aspectos de las cuestiones abordadas fueron transmitidas al Comité Mixto, que celebró su 47° período de sesiones en julio de 1996. En su 44° período de sesiones, la Comisión examinó las conclusiones preliminares sobre las cuestiones mencionadas a la luz de las opiniones y conclusiones del Comité Mixto y formuló recomendaciones para que se transmitieran a la Asamblea General.

A. Metodología para la determinación de la remuneración pensionable

1. Cuadro orgánico y categorías superiores

26. En su resolución 45/242, la Asamblea General pidió a la Comisión que, en plena cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, realizara en 1995 un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la escala de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, vigilar el nivel de la escala y ajustarlo durante los períodos comprendidos entre los exámenes amplios, y que presentara recomendaciones sobre el tema a la Asamblea en su quincuagésimo período de sesiones. Debido al ciclo bienal del programa de trabajo de la Asamblea, la presentación del informe solicitado en esa resolución para 1995 se había aplazado hasta 1996. La Asamblea había tomado nota de este cambio de fecha³.

Examen por la Comisión en su 43° período de sesiones

27. En la documentación que la Comisión tuvo ante sí se observó que la base conceptual de la metodología era una sustitución razonable de los ingresos percibidos durante el servicio, junto con un procedimiento de ajuste provisional basado en el ajuste de la remuneración pensionable, en igual porcentaje y en igual fecha que el ajuste de la remuneración neta en Nueva York. Mediante el cálculo anual del margen de la remuneración pensionable y de las tasas de

sustitución de los ingresos y su comparación con los elementos pertinentes del régimen de pensiones de la administración pública utilizada en la comparación se aseguraba que los niveles de la remuneración pensionable evolucionaran conforme a lo previsto en las recomendaciones de la Comisión y las decisiones de la Asamblea General.

28. Con respecto a las comparaciones entre los Estados Unidos y las Naciones Unidas, el régimen de jubilaciones de la administración pública de los Estados Unidos (CSRS) había servido de base de las comparaciones con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas llevadas a cabo en exámenes amplios anteriores. Como resultado de la introducción por la administración pública utilizada en la comparación del sistema de jubilación de los empleados federales (FERS), el 1° de enero de 1984, en la actualidad el CSRS y el FERS cubrían cada uno aproximadamente el 50% del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos. Se esperaba que en el futuro todo ese personal fuera abarcado por el FERS. Puesto que este sistema tenía tres componentes, a saber, un plan de prestaciones definidas sin aportaciones del empleado, un plan de ahorros y el plan nacional de seguridad social, no era posible realizar el tipo de comparación llevado a cabo anteriormente utilizando el CSRS, que era un plan de prestaciones definidas. En consecuencia, se había contratado a un actuario para que hiciera un análisis actuarial del CSRS y el FERS en comparación con la Caja Común de Pensiones.

Opiniones del Comité Permanente del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

29. El Presidente del Comité Permanente agradeció la oportunidad que se brindaba a la delegación designada por el Comité de participar en las deliberaciones de la Comisión. A este respecto, destacó la excelente cooperación entre las dos secretarías para la elaboración de la documentación presentada a la Comisión el actual período de sesiones, que el Comité Permanente había examinado en su período de sesiones de marzo de 1996.

30. Al formular sus opiniones iniciales sobre las cuestiones concretas abordadas en la documentación que tenía ante sí la Comisión, el Comité Permanente se había manifestado de acuerdo en que se siguiera usando el método de sustitución de los ingresos. También había indicado que se debía volver a examinar el nivel del factor para el cálculo en cifras brutas de los sueldos del personal del cuadro orgánico, teniendo en cuenta la relación entre la remuneración pensionable y las tasas de sustitución de los ingresos de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos, así como el resultado del estudio actuarial de las prestaciones del régimen de pensiones de las Naciones Unidas, en relación con las del CSRS y del FERS. El Comité Permanente no había podido conocer los resultados del estudio actuarial, que no habían estado listos en el momento de su reunión. El Comité Permanente había convenido que se siguiera aplicando el actual procedimiento de ajuste provisional. A este respecto, consideraba que la remuneración pensionable y las tasas de sustitución de los ingresos debían verificarse por lo menos bienalmente, a menos que los acontecimientos exigieran una excepción.

31. El análisis estadístico de los actuales períodos de duración de las carreras y las tasas de acumulación de beneficios en función de las cuales se había determinado el factor del 46,25% para el cálculo de los sueldos brutos no parecían justificar un cambio. Sin embargo, las Naciones Unidas estaban pasando por un período de incertidumbre debido a la serie de reformas administrativas que se estaban considerando. Era difícil predecir las repercusiones de esas

reformas sobre el sistema de promoción de las perspectivas de carrera y otros sistemas de gestión del personal de las Naciones Unidas. A raíz de esas reformas podría cambiar el perfil del personal, incluida la duración media de las carreras, y este hecho podría afectar en el futuro los porcentajes de sustitución de los ingresos. Al mismo tiempo, la diferencia constante entre los porcentajes de sustitución de los ingresos de la administración pública utilizada en la comparación y los del régimen común podrían justificar un ajuste del actual factor del 46,25%, después de que también se tuvieran en cuenta los resultados del estudio actuarial para comparar las disposiciones de la Caja Común de Pensiones con las de los planes de pensiones de la administración pública utilizada en la comparación.

Opiniones de las organizaciones

32. El Presidente del CCCA observó que era difícil concentrarse en la cuestión de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores porque la Asamblea General todavía no había decidido qué criterio de remuneración debía aplicarse a ese cuadro de personal. Las observaciones preliminares del CCCA se basaban en el supuesto de que por el momento la administración pública federal de los Estados Unidos seguiría siendo el elemento de comparación y de que seguiría aplicándose el criterio de sustitución de los ingresos.

33. El CCCA recordó que había expresado su preocupación por el hecho de que durante muchos años los niveles de sustitución de los ingresos de las Naciones Unidas hubieran estado constantemente por debajo, en aproximadamente el 1%, de los de la administración pública utilizada en la comparación. Había dos factores que afectaban a esa relación: a) la relación entre los sueldos netos y los sueldos brutos de las Naciones Unidas se determinaba en función de los regímenes fiscales de los siete lugares de destino en que hay sedes, mientras que en el caso de los Estados Unidos únicamente se tenían en cuenta los impuestos de este país; b) la remuneración pensionable se determinaba mediante la aplicación de una tasa de contribuciones del personal del 46,25% a los sueldos del régimen común de las Naciones Unidas. No se habían hecho análisis de esta distorsión, a pesar de que el CCCA había pedido que se prepararan a tiempo para el actual examen amplio. A fin de reducir la distorsión se debería, por lo menos, estudiar cuidadosamente los procedimientos de cálculo de los sueldos brutos a partir de los sueldos netos. El CCCA no quería que en dicho cálculo se utilizara para siempre el factor del 46,25%.

34. El CCCA consideraba sorprendente la iniciativa de la secretaría de la CAPI de contratar los servicios de una empresa de consultores actuariales para estudiar el FERS. Ni la Comisión ni el Comité Mixto ni los representantes de las organizaciones habían pedido que se hiciera tal estudio. Habida cuenta de que el FERS se basaba en una premisa diferente, el CCCA se preguntaba si el estudio actuarial era absolutamente indispensable. Aunque había una gran similitud en el valor de los distintos componentes del plan de pensiones de las Naciones Unidas y el de los planes del CSRS y el FERS, el plan del FERS se fundaba en una premisa totalmente diferente de la del plan de pensiones de las Naciones Unidas. Lo que era más importante, el plan del FERS era incompatible con el plan de las Naciones Unidas porque no era un plan de pensiones puro, puesto que estaba vinculado con el sistema de seguridad social de los Estados Unidos. En el futuro las disposiciones del FERS podrían estar vinculadas con la compra de bonos de ahorro del Gobierno, lo que haría que fueran menos compatibles con las del régimen de pensiones de las Naciones Unidas. En consecuencia, la información sobre dicho plan, aunque

era de interés, tenía poca relación con el régimen de pensiones de las Naciones Unidas. El personal del régimen común de las Naciones Unidas no disfrutaba de ningún sistema de seguridad social ni de las deducciones fiscales de que se beneficiaban individualmente los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos. La base del plan de pensiones de las Naciones Unidas era el concepto de la sustitución de los ingresos; la integridad y coherencia de todo ajuste del plan de pensiones del régimen común debía basarse, por consiguiente, en un cálculo preciso de los niveles de sustitución de los ingresos. El CCCA no quería que bajo ningún concepto los resultados de ese estudio se incorporaran en la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores.

Deliberaciones de la Comisión

35. La Comisión observó que la información estadística sobre los afiliados, beneficiarios y prestaciones de la Caja Común de Pensiones incluía la distribución de los afiliados según la duración de sus períodos de aportación. A este respecto, tomó nota con interés de que la media ponderada del período de aportación del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, calculada utilizando los datos disponibles sobre el período comprendido entre enero de 1992 y diciembre de 1994, era de 19 años y un mes. A su juicio, el período medio de aportación se había mantenido relativamente estable desde 1987, cuando se había adoptado el criterio de sustitución de los ingresos, incluido el factor del 46,25% para el cálculo de los sueldos brutos a partir de los sueldos netos como base del cálculo de los niveles de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Por consiguiente, no parecía haber justificación para modificar dicho factor en función del período medio de aportación. No obstante, había varias cuestiones conexas, como por ejemplo, el fenómeno de la inversión de los ingresos y la escala común de contribuciones del personal, que debían examinarse antes de poder determinar si el factor del 46,25% para el cálculo en cifras brutas era apropiado.

36. La Comisión observó que la aplicación de la metodología de sustitución de los ingresos a los niveles actuales de los sueldos netos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en Nueva York produciría niveles de la remuneración pensionable superiores a los vigentes. En su opinión, esa situación se debía a la naturaleza moderada del procedimiento de ajuste provisional de uno a uno entre exámenes amplios (que requería que la remuneración pensionable se ajustara en el mismo momento y en el mismo porcentaje en que se ajustaran los sueldos netos en Nueva York). Cuando se había aprobado dicho procedimiento se había considerado que tal vez fuera necesario ajustar, en alguna medida, los niveles de la remuneración pensionable cuando se llevaran a cabo los exámenes amplios para tener en cuenta la evolución del régimen fiscal externo durante los períodos comprendidos entre esos exámenes y la no aplicación de las contribuciones del personal, durante tales períodos, a las variaciones de la remuneración neta.

37. La Comisión examinó luego la evolución de las comparaciones entre la remuneración pensionable y las tasas de sustitución de los ingresos de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos entre los años 1990 y 1996 que se presentan a continuación:

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996 ^a
Margen de la remuneración neta	117,4	118,9	117,6	114,2	113,0	105,7	109,7
Relaciones de la remuneración pensionable, incluidas las diferencias por el costo de la vida	116,5	118,3	117,7	113,4	112,9	104,1	108,7
Relaciones de la remuneración pensionable, excluidas las diferencias por el costo de la vida	129,7	130,3	130,1	132,0	128,8	120,3	125,1
<u>Tasas de sustitución de los ingresos</u>							
Naciones Unidas	56	55	55	55	55	55	55
Estados Unidos	58	57	57	56	56	56	55,5

^a Cifras proyectadas.

La Comisión consideró que esta información había servido para demostrar que las variaciones de los niveles de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores habían estado en consonancia con las del elemento de comparación y con los niveles de los sueldos netos del régimen común, como se había previsto en el examen amplio de 1990. La Comisión estimó que la metodología de determinación de los niveles de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y el procedimiento de ajuste provisional de uno a uno habían funcionado conforme a lo previsto.

38. Con respecto a la evaluación actuarial de los dos planes de pensiones de la administración pública utilizada en la comparación, el CSRS y el FERS, y su relación con el plan de pensiones del régimen común, la Comisión consideró que en los futuros exámenes amplios habría que llevar a cabo ese tipo de análisis porque cada vez sería menor el número de funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación que estarían cubiertos por el plan del CSRS. Reconoció asimismo que las comparaciones anteriores entre el régimen de pensiones del elemento de comparación y el de la Caja Común de Pensiones habían sido facilitadas por el hecho de que se habían concentrado exclusivamente en el plan del CSRS que, al igual que el plan de la Caja, era un plan de prestaciones definidas. Habida cuenta de que el plan del FERS se aplicaba a todos los funcionarios que ingresaban en la administración pública utilizada en la comparación y que una parte considerable de las prestaciones de jubilación de dicho plan, compuesto de tres componentes, se basaba en el método de las aportaciones definidas, no era posible calcular tasas de sustitución de ingresos basados en fórmulas de acumulación. Por consiguiente, la Comisión estimó que la evaluación actuarial inicial que se había llevado a cabo era útil para realizar futuras comparaciones de los planes de los Estados Unidos y las Naciones Unidas.

39. A juicio de la Comisión, la comparación actuarial de los planes de pensiones proporcionaba nuevos análisis que le permitían sacar conclusiones

generales acerca de las prestaciones de jubilación. Estimó que no correspondía sugerir que como resultado de la modificación del plan de pensiones del elemento de comparación, según se reflejaba en el FERS, se reestructurara de manera análoga el plan de la Caja Común de Pensiones. Consideró que la adopción de un nuevo elemento de comparación a la luz del principio Noblemaire no exigiría que el régimen común adoptara un plan de pensiones que correspondiera exactamente al nuevo plan de pensiones del elemento de comparación. El hecho de que la comparación actuarial mostrara que el plan de la Caja Común de Pensiones en general se ajustaba a los planes de pensiones del elemento de comparación era suficiente.

40. En cuanto a los resultados de la evaluación actuarial, la Comisión observó que el nivel de las prestaciones de jubilación del CSRS era superior al de las del FERS en todos los niveles de ingreso pertinentes y que la prestación de jubilación del CSRS era comparable a la de la Caja Común de Pensiones en el caso de los funcionarios afiliados antes de 1983 (es decir, antes de la modificación de la fórmula de acumulación). Las prestaciones de jubilación de los afiliados al FERS (todos los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos contratados desde el 1° de enero de 1984) eran aproximadamente equivalentes a las del personal contratado con arreglo a las disposiciones del plan de la Caja Común de Pensiones. Sobre la base del análisis actuarial, la Comisión llegó a la conclusión de que desde comienzos del decenio de 1980 se había producido una erosión general del nivel de las prestaciones de jubilación del plan del elemento de comparación y del plan de pensiones de la Caja.

41. Al examinar la cuestión de las comparaciones actuariales, la Comisión consideró la cuestión de la edad de separación obligatoria del servicio aplicable en el régimen común (norma que no existía en el plan de la administración pública utilizada en la comparación). A este respecto, recordó que en sus comparaciones de la remuneración total de las Naciones Unidas con la del elemento de comparación realizadas en el decenio de 1980 se había llegado a la conclusión de que la posibilidad que tenían los funcionarios de la administración utilizada en la comparación de continuar prestando servicio y acumulando derechos de pensión sin la obligación de separarse del servicio a una edad determinada constituía una ventaja para el personal de esa administración. Esta ventaja no se había tenido en cuenta en los análisis actuariales. La Comisión recordó que había elaborado un método concreto de cálculo para tener en cuenta dicha ventaja en sus comparaciones de la remuneración total de las Naciones Unidas con la del elemento de comparación. Si se cuantificaba esa ventaja, como se había hecho en las comparaciones de la remuneración total, tanto el CSRS como el FERS arrojarían prestaciones de pensión de un nivel más elevado.

42. En cuanto al procedimiento de ajuste provisional, la Comisión consideró que era conveniente seguir aplicando un criterio moderado en el ajuste de los niveles de la remuneración pensionable entre exámenes amplios sucesivos. Con ocasión de esos exámenes podrían hacerse ajustes adecuados que tuvieran en cuenta todos los factores pertinentes. Antes de recomendar cualquier cambio en la metodología había que considerar varios factores. Entre ellos se incluían no sólo los datos sobre la antigüedad media en el servicio del personal del régimen común, en el contexto de la determinación del factor apropiado de conversión de los sueldos netos en sueldos brutos, sino también:

- a) La situación del fenómeno de la inversión de los ingresos;
- b) Los efectos de una escala común de contribuciones de personal sobre los niveles de la remuneración pensionable;

c) Los resultados de las comparaciones entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos en cuanto a los niveles de la remuneración pensionable, las tasas de sustitución de los ingresos y los valores de las prestaciones de pensión.

43. Sobre la base del análisis anterior, la Comisión formuló conclusiones preliminares sobre el planteamiento y la metodología que se debería utilizar para determinar la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores, su ajuste provisional entre estudios amplios y la supervisión periódica de la remuneración pensionable y los porcentajes de sustitución de ingresos. En su período de sesiones de julio-agosto tomaría una decisión sobre sus recomendaciones a la Asamblea sobre todos los aspectos de su examen amplio de la remuneración pensionable y los derechos de pensión del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, teniendo en cuenta las opiniones del Comité Mixto de Pensiones que se presentarían a la Comisión.

44. Sobre la base del análisis actuarial de los planes de pensiones de la administración pública utilizada en la comparación y del régimen común, la Comisión llegó a la conclusión de que:

a) Los derechos de pensión del personal de la administración pública utilizada en la comparación con arreglo al régimen de jubilaciones de la administración pública de los Estados Unidos (CSRS) (aplicables al personal contratado antes de 1984) eran equivalentes, aproximadamente, a los correspondientes al personal del régimen común de conformidad con el plan de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas vigente hasta 1983 y más favorables que los resultantes de las modificaciones introducidas en el plan de la Caja Común de Pensiones desde dicho año;

b) Las prestaciones de jubilación que recibía el personal de la administración pública utilizada en la comparación con arreglo al sistema de jubilación de los empleados federales de los Estados Unidos (FERS) (que se aplicaba a todos los funcionarios contratados a partir de 1984 y se haría extensivo a la mayoría del personal en el futuro) eran aproximadamente equivalentes a las del personal del régimen común contratado con arreglo a las actuales disposiciones de la Caja Común de Pensiones;

c) Los valores de las prestaciones de pensión del régimen de jubilaciones de la administración pública de los Estados Unidos (CSRS) y del sistema de jubilación de los empleados federales (FERS) habrían sido más elevados si la Comisión hubiese considerado las diferencias entre la duración de la carrera en la administración pública utilizada en la comparación y en el régimen común, como se había considerado conveniente de conformidad con la metodología utilizada por la Comisión para calcular la remuneración total.

Examen por el Comité Mixto

45. El Comité Mixto examinó las opiniones iniciales del Comité Permanente y las conclusiones preliminares a que había llegado la CAPI en su 43° período de sesiones, incluidas las relativas al estudio actuarial mencionado en los párrafos 43 y 44 supra. Centró su atención en el actual nivel del factor para el cálculo de los sueldos brutos del personal del cuadro orgánico (46,25%) y en la comparación actuarial de las prestaciones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas con las de los dos planes de pensiones aplicables a los empleados públicos federales de los Estados Unidos.

46. En su reunión de junio de 1996, la Comisión de Actuarios examinó el estudio actuarial y presentó las siguientes opiniones para que las examinara el Comité Mixto:

"La Comisión de Actuarios observó que los consultores habían adoptado un método aceptable y comúnmente usado para la realización del estudio. No obstante, se destacó que ese tipo de estudios sólo podía demostrar si los costos de los diversos planes eran más o menos similares. Los resultados no podrían utilizarse para llegar a la conclusión de que las disposiciones sobre las prestaciones de cualquiera de los planes necesitaban enmiendas o modificaciones importantes. En particular, era sumamente difícil extraer conclusiones significativas de la comparación de un plan de prestaciones definidas, como el de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, con un plan que incorporaba prestaciones derivadas de un plan nacional de seguridad social y un componente de contribuciones definidas, como el sistema de jubilación de los empleados federales (FERS). También se observó que, sin tener detalles completos del método y las hipótesis utilizadas para efectuar los cálculos actuariales comparados, no era posible extraer más que conclusiones generales de las cifras proporcionadas."

47. El Comité Mixto convino en formular las siguientes recomendaciones a la Asamblea General y en informar al respecto a la Comisión:

a) Se debería seguir utilizando el concepto de sustitución de los ingresos y la metodología en vigor conexas, incluido el uso del factor del 46,25% para el cálculo de los sueldos brutos, como base para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores;

b) Se debería seguir aplicando el actual procedimiento de ajuste provisional;

c) Se deberían seguir vigilando las relaciones de la remuneración pensionable y las tasas de sustitución de los ingresos de las Naciones Unidas y los Estados Unidos entre los exámenes amplios, por lo menos cada dos años, y se debería informar al respecto a la Asamblea General cuando se considerara necesario.

El Comité Mixto estuvo de acuerdo con las opiniones del Comité de Actuarios acerca de las comparaciones actuariales de las prestaciones de la Caja Común de Pensiones y las previstas en los planes de pensiones de la administración pública federal de los Estados Unidos, es decir, los sistemas CSRS y FERS, según lo señalado en el párrafo 46 supra.

Examen realizado por la Comisión en su 44° período de sesiones

48. En el examen realizado por la Comisión de las conclusiones provisionales sobre la cuestión a las que había llegado en su anterior período de sesiones y en la formulación de sus recomendaciones a la Asamblea General se tuvo en cuenta un informe detallado sobre el examen realizado por esta cuestión por el Comité Mixto de Pensiones (véanse los párrafos 45 a 47 supra).

Opiniones de las organizaciones

49. El Presidente del CCCA observó que, a juicio de las organizaciones, la comparación de la remuneración pensionable de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos y de las tasas de sustitución de los ingresos habían dejado de servir a los fines previstos, sobre todo teniendo en cuenta que la mayoría de

los funcionarios públicos de la administración pública federal de los Estados Unidos estaban cubiertos por el sistema FERS. En ocasión de cada uno de los exámenes amplios de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores debería hacerse un examen general actuarial de los planes de pensiones de las Naciones Unidas y de los planes que cubren al personal federal de los Estados Unidos. Este análisis sería un aporte más útil a los siguientes exámenes periódicos. El CCCA pidió que el análisis se realizara en colaboración con el actuario consultor del Comité Mixto.

50. El Presidente del CCCA reiteró la opinión de que la repetida revalidación del factor del 46,25% para el cálculo de los sueldos brutos no significaba que ese fuera el único factor que podía utilizarse. Además, si se seguía usando se perdía la oportunidad de influir en la inversión de los ingresos. Aunque las organizaciones apoyaban que se siguiera utilizando un procedimiento provisional de ajuste uno a uno, había que reconocer que en general esto llevaría a un ajuste hacia arriba de los niveles de la pensión al final del período entre los exámenes amplios.

Deliberaciones de la Comisión

51. La Comisión señaló que las conclusiones del Comité Mixto de Pensiones relativas a la metodología para determinar la remuneración pensionable del cuadro orgánico y el ajuste provisional entre los estudios amplios eran idénticos a las conclusiones provisionales a que había llegado la Comisión en su 43° período de sesiones. La Comisión tomó nota de las observaciones de la Comisión de Actuarios del Comité Mixto de Pensiones sobre las comparaciones actuariales entre las prestaciones de la Caja de Pensiones y las de los planes de jubilación de la administración pública de los Estados Unidos, es decir, las de los sistemas CSRS y FERS.

52. La Comisión examinó la opinión del Comité de que entre los estudios amplios debían compararse por lo menos cada dos años la remuneración pensionable y las tasas de sustitución de ingresos de las Naciones Unidas y los Estados Unidos. En ese contexto, la Comisión señaló que mientras no se produjera un cambio súbito y drástico en los niveles de impuestos sobre los ingresos en los Estados Unidos, y por parte de las Naciones Unidas siguiera aplicándose el proceso de ajuste provisional uno a uno, la comparación de la remuneración pensionable y de las tasas de sustitución de los ingresos produciría resultados, incluso a lo largo de períodos de tiempo prolongados, como los que figuran en el párrafo 37 supra. Por consiguiente, a juicio de la Comisión, su secretaría debía comparar periódicamente todos los factores que afectan a la comparación pensionable y a las tasas de sustitución de los ingresos de las Naciones Unidas y los Estados Unidos, y presentar un informe sobre el particular, por lo menos cada dos años. En caso de que se produjera un cambio en uno de los factores que afectara a esas comparaciones, debería presentarse a la Comisión un informe detallado que le permitiera señalar la información pertinente a la atención de la Asamblea General.

53. La Comisión estuvo de acuerdo con las opiniones del CCCA sobre la utilidad de realizar periódicamente análisis actuariales de los planes de pensión de las Naciones Unidas y de la administración pública utilizada en la comparación. Acordó que su secretaría debía realizar estas comparaciones en ocasión de futuros estudios amplios de la remuneración pensionable del cuadro orgánico en estrecha consulta con la Secretaría de la Caja Común de Pensiones. Al llevar a cabo estos estudios, había que tener presente las opiniones de la Comisión de Actuarios que se exponen en el párrafo 46 supra.

Decisiones de la Comisión

54. La Comisión decidió hacer las siguientes recomendaciones a la Asamblea General sobre la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores:

a) Se debe seguir utilizando el concepto de sustitución de los ingresos en Nueva York como base de la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores;

b) Se debería seguir utilizando en el futuro la metodología empleada para establecer la escala de la remuneración pensionable en vigor descrita en el anexo I del presente informe;

c) Se debería seguir aplicando el actual procedimiento de ajuste provisional para ajustar la remuneración pensionable entre exámenes amplios (véase el anexo I);

d) Se debería realizar una comparación de la remuneración pensionable y de las tasas de sustitución de ingresos en las Naciones Unidas y los Estados Unidos con ocasión de los exámenes amplios periódicos de la remuneración pensionable y las pensiones resultantes del personal del cuadro orgánico. Entre los exámenes amplios, la Comisión examinaría año por año los factores que afecten a las comparaciones y presentaría a la Asamblea General un informe sobre los mencionados elementos sólo si fuera necesario.

55. La Comisión también decidió informar a la Asamblea General de que, como se indica en el párrafo 53, en ocasión de futuros estudios amplios de la remuneración pensionable del cuadro orgánico, llevaría a cabo, en estrecha cooperación con el Comité Mixto de Pensiones, análisis actuariales de las prestaciones de jubilación con arreglo al plan de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y de las aplicables al personal de la administración pública utilizada en la comparación, e informaría a la Asamblea General sobre los resultados de esos estudios.

2. Cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local

Examen por la Comisión en su 43° período de sesiones

56. Desde el comienzo la Comisión señaló que la Asamblea General no había pedido expresamente a la Comisión ni al Comité Mixto que realizaran un examen amplio de la metodología para la determinación de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales como parte del examen en curso de la remuneración pensionable. Los principales elementos de esa metodología se habían aprobado en 1993⁴, sobre la base de las recomendaciones formuladas por la Comisión en el párrafo 85 de su 19° informe anual⁵. La misma metodología se aplicaba esencialmente al cuadro orgánico y categorías superiores. El elemento fundamental de la metodología para ambos cuadros era el método de sustitución de los ingresos y el ajuste de la remuneración pensionable entre un examen amplio y el siguiente se efectuaba en función de las variaciones del sueldo neto. Se señaló que, al principio, la Comisión había contemplado la posibilidad de que se aplicara a los sueldos netos un factor de conversión en cifras brutas del 56,25% para determinar los niveles de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. No obstante, luego de tener en cuenta las opiniones del Comité Mixto y de examinar tanto los montos absolutos como la

gama de las remuneraciones pensionables del personal del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico, la Comisión había llegado a la conclusión de que debería aplicarse un factor de conversión en cifras brutas del 66,25%. El factor del 66,25% y el procedimiento de ajuste provisional habían comenzado a utilizarse en 1994.

57. También en 1994, el Comité Mixto había recomendado una modificación de las tasas de acumulación de beneficios a fin de que la tasa de acumulación máxima llegara a ser a la larga del 70% (en lugar del 66,25%). En su resolución 49/224, de 23 de diciembre de 1994, la Asamblea General, entre otras cosas, había aprobado esa recomendación, que se puso en práctica el 1° de julio de 1995. Como consecuencia a esa modificación, un representante de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) había presentado una petición, por conducto del Comité Mixto de Pensiones, en el contexto de la publicación de la escala de sueldos revisada del cuadro de servicios generales para Ginebra en septiembre de 1995, de que el factor de sustitución de los ingresos que se aplicaba al cuadro de servicios generales y cuadros conexos se elevara automáticamente del 66,25% al 70%.

58. Se suministró a la Comisión información estadística sobre el componente no pensionable en los lugares de destino en que hay sedes y en los demás. Ese componente, que es un elemento del sueldo neto derivado de las prácticas de remuneración de los empleadores utilizados en los estudios de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales en cada lugar, no se incluye en los cálculos de los niveles de la remuneración pensionable. Se propuso que el asunto del componente no pensionable, al cual en los últimos años el Comité Mixto y la Comisión habían prestado atención en mayor o menor medida, se volviera a examinar en el contexto del examen, previsto para 1997, de la metodología para los estudios de sueldos de los lugares de destino en que no hay sedes.

Opiniones del Comité Permanente del Comité Mixto

59. El Presidente del Comité Permanente señaló que el Comité había centrado su atención en el factor de sustitución de los ingresos del 66,25% y en la cuestión del componente no pensionable. A ese respecto, observó que los representantes de los afiliados estimaban que el factor de sustitución de los ingresos debería elevarse del 66,25% al 70% en consonancia con la nueva tasa de acumulación máxima aprobada por la Asamblea General. Los representantes de los afiliados también estimaron que el componente no pensionable debería examinarse con carácter prioritario y que habría que suministrar información al Comité Mixto y a la Comisión en sus períodos de sesiones de 1996 sobre los niveles del componente no pensionable en varios lugares de destino y sobre su efecto en las tasas de sustitución de los ingresos. Los representantes de los jefes ejecutivos opinaron que no era necesario modificar el factor de sustitución de los ingresos del 66,25% y que el componente no pensionable debería examinarse en 1997 en el contexto del examen de la metodología para los estudios de los sueldos. En principio, el Comité Permanente estimó que por el momento no debería modificarse el método de sustitución de los ingresos ni la metodología conexa que se utilizaba para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales y que debería seguir aplicándose el factor de sustitución de los ingresos del 66,25%. El Comité instó a que el componente no pensionable se abordara en el año en curso y a que se suministrara la información solicitada por los representantes de los afiliados.

Opiniones de las organizaciones

60. Las opiniones del CCCA fueron similares a las del Comité Permanente del Comité Mixto, a saber: a) que por el momento no era necesario modificar el factor de conversión en cifras brutas, y b) que el componente no pensionable debería examinarse en el contexto del examen de la metodología para los estudios de los sueldos previsto para 1997. El CCCA consideró que la cuestión del componente no pensionable formaba parte de la metodología para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales, por lo que era importante que los expertos técnicos encargados de llevar a cabo esos estudios participaran en el proceso de examen.

Deliberaciones de la Comisión

61. La Comisión reconoció que la puesta en práctica de su recomendación definitiva de que se aplicara un factor de conversión en cifras brutas del 66,25% en el caso del cuadro de servicios generales y cuadros conexos había reducido el fenómeno de la inversión de los ingresos entre el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, por una parte, y el cuadro orgánico y categorías superiores, por otra. Ahora bien, la recomendación inicial de que se aplicara un factor de conversión en cifras brutas del 56,25% lo habría reducido aún más. La Comisión señaló que la cuestión del aumento del factor del 66,25% al 70% no era urgente, pues con arreglo a las normas vigentes ningún funcionario podría alcanzar la tasa de acumulación máxima del 70% antes de julio del año 2000. La Comisión señaló que la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico, que se comenzó a aplicar en 1994, había funcionado según lo previsto y no era menester que se introdujeran modificaciones en la metodología o su aplicación por el momento.

62. La Comisión señaló que el componente no pensionable, que tanto la Comisión como el Comité Mixto habían examinado en diversas oportunidades en mayor o menor detalle, era una cuestión compleja que exigía un análisis detenido y minucioso. No obstante, se atribuía cierta urgencia a la cuestión porque afectaba a un gran número de funcionarios. Habida cuenta de su complejidad, la Comisión estimó que había que establecer un grupo de trabajo que se ocupara de los detalles técnicos. Ese grupo debería reunirse lo antes posible; no obstante, la Comisión reconoció que el programa de trabajo de la secretaría estaba tan recargado que sería imposible celebrar esa reunión antes del otoño de 1996.

63. Con respecto a la composición del grupo de trabajo, el asunto que más se debatió fue el de la relación con el grupo que la Comisión se proponía establecer en el contexto de su examen de la metodología para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en los lugares de destino en que hay sedes y en los demás. Se preveía que la Comisión establecería el grupo de trabajo encargado de los estudios de los sueldos en su 44º período de sesiones. Algunos miembros de la Comisión opinaron que debería haber un solo grupo de trabajo que se ocupara de la metodología para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales que tuviera un subgrupo encargado del examen del componente no pensionable. Otros miembros estimaron que debería haber dos grupos. Se examinaron las ventajas y desventajas de las dos propuestas: por una parte, se señaló que el componente no pensionable, por derivarse del proceso de estudio de los sueldos, debería examinarse en ese contexto general. Por otra, si se establecían dos grupos podrían surgir posiciones antagónicas sobre diversos aspectos de la metodología para los estudios. Los partidarios de que se establecieran dos grupos consideraban que el componente no pensionable era sólo una de diversas cuestiones que debían abordarse en el contexto del examen de la metodología para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales. El tema del

componente no pensionable tal vez no recibiera la atención debida en un grupo en que se analizaran diversas cuestiones; también podía suceder que se le asignara una prioridad demasiado alta en detrimento de otras cuestiones importantes que era preciso abordar.

Deliberaciones del Comité Mixto

64. El Comité Mixto acordó formular las siguientes recomendaciones a la Asamblea General e informar de ello a la Comisión:

a) En la determinación de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos debería seguir utilizándose el criterio de sustitución de los ingresos y la metodología conexas, incluido el factor de conversión en cifras brutas del 66,25% aplicable al sueldo neto pensionable;

b) Debería establecerse un grupo de trabajo conjunto de la CAPI y el Comité Mixto para examinar la cuestión del componente no pensionable, como parte de la revisión de la metodología para los estudios de los sueldos prevista para 1997. En ese contexto, el Comité Mixto designó a tres miembros, uno por cada uno de los grupos constituyentes representados en el Comité Mixto, para que desempeñaran funciones en el grupo de trabajo.

Examen por la Comisión en su período de sesiones de julio y agosto

65. La Comisión tomó nota de que el Comité Mixto había aceptado sus conclusiones preliminares relativas a diversos aspectos de la metodología para calcular la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales.

Decisiones de la Comisión

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

a) Se siguiera utilizando el método de sustitución de ingresos y la metodología conexas para determinar la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, incluida la utilización de un factor de conversión en cifras brutas del 66,25% aplicable al sueldo neto pensionable;

b) Se siguiera aplicando el procedimiento de ajuste provisional que se utilizaba actualmente.

67. La Comisión también decidió comunicar a la Asamblea General que había convenido en el establecimiento de un grupo de trabajo encargado de examinar la cuestión del componente no pensionable como parte del examen de las metodologías para establecer los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes y en otros lugares de destino, que la CAPI había previsto efectuar en 1997. En los párrafos 210 y 211 infra figuran detalles relativos a la composición y el mandato del grupo de trabajo.

B. Escala común de contribuciones del personal

Introducción

68. En 1993 la Comisión informó a la Asamblea General de que, en el contexto del examen amplio que haría en 1996 de la remuneración pensionable y las pensiones resultantes, elaboraría una escala común de contribuciones del personal para el cuadro orgánico y categorías superiores y para el cuadro de

servicios generales y cuadros conexos a fin de determinar la remuneración pensionable de ambos cuadros. En ese contexto, la Comisión presentó el procedimiento que había elaborado para determinar dicha escala. La Asamblea, en u resolución 48/225, de 23 de diciembre de 1993, aprobó el procedimiento y pidió a la Comisión que elaborara una escala común de contribuciones del personal en estrecha cooperación con el Comité Mixto de Pensiones y que formulara recomendaciones al respecto a la Asamblea en su quincuagésimo primer período de sesiones.

69. En el examen amplio de la remuneración pensionable y las pensiones resultantes del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos que efectuó la Comisión en 1991/1992 se observó que, a lo largo de los años, las metodologías utilizadas para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y del cuadro de servicios generales y cuadros conexos se habían ido apartando cada vez más. Al implantarse en 1986 la metodología de sustitución de los ingresos solamente para el personal del cuadro orgánico habían surgido diferencias en cuanto a los valores de la remuneración pensionable, además de los imputables a las tasas de contribuciones del personal. Con arreglo a la metodología de sustitución de los ingresos, la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico se fijó a niveles que generarían pensiones netas equivalentes al 46,25% de la remuneración neta tras un período de aportación de 25 años. Por consiguiente, el factor de conversión de los sueldos netos en sueldos brutos para determinar el elemento de los niveles de la remuneración pensionable del cuadro orgánico correspondiente a las contribuciones del personal se basó en el 46,25% de la remuneración neta respectiva. A la sazón, el factor de conversión de los sueldos netos en sueldos brutos para el cuadro de servicios generales era del 100% de los niveles de los sueldos netos. Ello significaba que a la remuneración neta de los funcionarios del cuadro de servicios generales se agregaba un elemento correspondiente a contribuciones del personal superior al que se agregaba a la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico para calcular los niveles de la remuneración pensionable.

70. Juntamente con la decisión de utilizar la metodología de sustitución de los ingresos para el cuadro orgánico, se instituyó un procedimiento con arreglo al cual los niveles de la remuneración pensionable del cuadro orgánico entre dos sucesivos estudios amplios de sueldos se ajustarían en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la escala de sueldos netos en Nueva York. Este procedimiento se denominó procedimiento de ajuste provisional de uno a uno. A la sazón, el procedimiento de ajuste provisional aplicable al cuadro de servicios generales requería el uso de las tasas aplicables de contribuciones del personal para efectuar la conversión de sueldos netos en sueldos brutos sobre la base de los sueldos netos pertinentes cada vez que se ajustaba la escala de sueldos del cuadro de servicios generales. Ello significaba que el procedimiento provisional aplicable al personal del cuadro de servicios generales reflejaba la progresividad de los impuestos en el cálculo de los niveles de la remuneración pensionable correspondientes, en tanto que no ocurría lo propio con el ajuste de "uno a uno" aplicable al cuadro orgánico.

71. En el contexto del examen de 1986 de la remuneración pensionable del cuadro orgánico se hizo notar que los niveles de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales eran muy superiores a los de los funcionarios del cuadro orgánico con la misma remuneración neta, o incluso superior. El fenómeno se denominó "inversión de los ingresos" y, en opinión tanto de la Comisión como de la Asamblea General, debía corregirse. Al tiempo en que se planteó por primera vez esa cuestión el nivel de inversión de los ingresos se calculó en un 28%, esto es, los niveles de la remuneración pensionable del cuadro de servicios

generales eran, por término medio, superiores en un 28% a los niveles de la remuneración pensionable del cuadro orgánico para los mismos niveles de remuneración neta.

72. En 1992, la Comisión observó que tres factores, a saber, las diferentes tasas de contribuciones del personal, la existencia de dos metodologías considerablemente distintas (esto es, factores diferentes de conversión de sueldos netos en sueldos brutos) y los diferentes procedimientos de ajuste provisional para los dos cuadros de personal, habían contribuido, en ese orden, a crear el fenómeno de inversión de los ingresos. La introducción, en 1994, del mismo procedimiento de ajuste provisional para el cuadro de servicios generales que se empleaba para el cuadro orgánico y la aplicación del método de sustitución de los ingresos al cuadro de servicios generales habían hecho que se redujera considerablemente la incidencia del segundo de esos factores. En esa oportunidad, el nivel medio de inversión de los ingresos se calculó en un 21%. Se estimó que el nivel de inversión de los ingresos se reduciría aun más de resultas de la introducción en 1994 de modificaciones en la metodología aplicable al cuadro de servicios generales.

73. En el marco del examen de 1996, la Comisión se concentró en la elaboración de una escala común de contribuciones del personal a fin de corregir la causa principal de la inversión de los ingresos. Con ese fin, estableció un grupo de trabajo para que ayudara a su secretaría a elaborar un conjunto común de tasas de contribuciones del personal. Al examinar los cálculos preliminares de las contribuciones del personal, se plantearon las siguientes cuestiones:

a) La de la forma en que debían agregarse los datos impositivos de los siete lugares de destino en que hay sedes;

b) La cuestión de si por el cálculo de los impuestos en cada lugar de destino debían tenerse en cuenta las deducciones impositivas aplicables a los funcionarios en servicio o las aplicables a los jubilados;

c) La fórmula de análisis de regresión que debía aplicarse para uniformar los datos impositivos agregados de los siete lugares de destino en que hay sede.

El grupo de trabajo determinó que los niveles impositivos en los siete lugares de destino en que hay sedes deberían ponderarse por igual en el proceso de agregación y no con arreglo a la distribución del personal del régimen común en esos lugares de destino conforme se especificaba en la metodología de 1993. En cuanto a la cuestión de utilizar las deducciones impositivas correspondientes a los funcionarios en servicio o a los jubilados, el grupo de trabajo observó que los cálculos anteriores de las contribuciones del personal se habían basado en las deducciones impositivas correspondientes a los funcionarios en servicio. Algunos miembros del grupo de trabajo, sin embargo, estimaron que ese método ya no era apropiado, habida cuenta del método de sustitución de los ingresos que se aplicaba a todo el personal. Con arreglo a ese método, los niveles de los ingresos netos de los jubilados (es decir, las pensiones netas) se fijaban como porcentaje de los niveles de ingresos netos de los interesados cuando éstos estaban en servicio: 46,25% para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores y 66,25% para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Como esos porcentajes representaban las pensiones netas a las cuales se aplicaba el cálculo de los impuestos, se consideró que deberían utilizarse las deducciones impositivas correspondientes a los jubilados en combinación con los respectivos factores de conversión en cifras brutas.

74. De resultas de las determinaciones hechas por el grupo de trabajo, la secretaría preparó un informe, en consulta con la secretaría del Comité Mixto,

para que fuera examinado inicialmente por el Comité Permanente del Comité Mixto, que se reunió en marzo de 1996, y luego por la Comisión, que se reunió en los meses de abril y mayo de 1996. De acuerdo con las deliberaciones en el Comité Permanente y en la Comisión se determinó que ambas secretarías debían continuar perfeccionando la escala común de contribuciones del personal. Los resultados de esa labor se presentaron inicialmente al Comité Mixto en su reunión de julio de 1996 y luego a la Comisión en su 44° período de sesiones. En consecuencia, las demás partes de la presente sección se organizan en orden cronológico, es decir, en el orden en que la Comisión y el Comité Mixto examinaron las diversas cuestiones.

Examen por la Comisión en su 43° período de sesiones

Opiniones del Comité Permanente del Comité Mixto

75. El Presidente del Comité Permanente dijo que el Comité sólo había podido formular opiniones provisionales acerca de los datos y del análisis, y señaló los aspectos en que coincidía con el grupo de trabajo y los aspectos que merecían un estudio y un análisis más detallados para reducir el número de opciones. La documentación no presentaba recomendaciones relativas a una escala de contribuciones del personal en particular, sino diversas posibilidades basadas en la aplicación de distintos parámetros y métodos estadísticos. Para el Comité Permanente, el documento reflejaba una labor no acabada que requería mayores análisis y ensayos para que el Comité Mixto y la Comisión pudieran llegar a conclusiones concretas en sus próximos períodos de sesiones.

76. Ahora bien, en sus opiniones provisionales, formuladas a los efectos de las deliberaciones entre la delegación del Comité Permanente y la Comisión, sin perjuicio de las opiniones que el Comité Mixto adoptara en julio, el Comité Permanente había comunicado sus impresiones a la Comisión, a saber:

a) Con respecto al método de ponderación que debería utilizarse para agregar los datos sobre los impuestos, el Comité Permanente consideró que la mejor alternativa era el método de coeficientes de ponderación iguales;

b) En cuanto a la utilización de las deducciones impositivas de los empleados o las de los jubilados, el Comité Permanente opinó que debería haber coherencia entre el factor de conversión en cifras brutas escogido y los criterios respecto de las deducciones impositivas. A juicio del Comité Permanente, si el factor de conversión en cifras brutas había de basarse en consideraciones relativas a los niveles de las pensiones, en la determinación de las deducciones impositivas aplicables habría que reflejar la situación particular de los jubilados. Por consiguiente, se necesitaban más deliberaciones, análisis e información sobre la cuestión;

c) En cuanto a la fórmula de regresión que debería emplearse, la opinión inicial del Comité Permanente era que debería aplicarse el mismo método para determinar las tasas de contribuciones de los funcionarios con familiares a cargo y las de los funcionarios sin familiares a cargo, es decir, las tasas correspondientes al cuadro de servicios generales y al cuadro orgánico; no obstante, habría que proceder con pragmatismo a la luz de los datos que habrían de suministrarse.

77. El Comité Permanente destacó que, como en el pasado, era importante - e incluso necesario - introducir ajustes en ambos extremos de la escala de contribuciones del personal obtenida con los métodos de análisis de regresión, habida cuenta de que la escala basada en las pautas impositivas de siete países se utilizaría en más de 160 lugares.

78. Los representantes de los afiliados señalaron que en la documentación se presentaban numerosas alternativas, las cuales deberían reducirse mediante un acuerdo sobre las modalidades del cálculo de las contribuciones del personal. A ese respecto, estuvieron de acuerdo con el método de coeficientes de ponderación iguales, apoyaron la utilización en los cálculos de las deducciones aplicables a los jubilados y señalaron que la decisión relativa a la fórmula de regresión concreta que habría que utilizar era una cuestión compleja. Cabrían distintas posibilidades, como el uso de una fórmula lineal para los niveles de ingresos más bajos y de una fórmula logarítmica para los niveles de ingresos más altos. También se sugirió establecer una tasa mínima de contribuciones del personal.

79. El representante de los jefes ejecutivos estimó que se necesitarían nuevos análisis de la secretaría, antes del siguiente período de sesiones del Comité Mixto, para reducir el elevado número de alternativas presentadas en la documentación. Señaló que, en líneas generales, las opiniones de los representantes de los jefes ejecutivos coincidían con las expresadas por el CCCA en el período de sesiones de la Comisión.

Opinión de las organizaciones

80. El CCCA estimó que la metodología para la determinación de la remuneración pensionable podría volver a examinarse para asegurar que se cumplieran los objetivos de sustitución de los ingresos una vez que se conocieran las tasas de contribuciones del personal y los niveles resultantes de la remuneración pensionable y de las pensiones.

81. La principal razón para adoptar una escala común de contribuciones del personal era reducir la anomalía de la inversión de los ingresos. Hacían falta datos más estructurados y un mayor número de ensayos de cada variante para apreciar con más precisión los resultados de las distintas opciones. Por ello, hasta que se realizaran esos estudios, las opiniones del CCCA tendrían carácter preliminar. El CCCA tenía cierta preferencia por la aplicación de coeficientes de ponderación iguales a las tasas impositivas y por la utilización de las deducciones impositivas de los jubilados. Para que hubiera coherencia, si se utilizaba un factor parcial para la conversión de sueldos netos en sueldos brutos, también habría que utilizar las deducciones impositivas correspondientes a los jubilados; si se utilizaban las deducciones impositivas correspondientes a los empleados, habría que utilizar un factor de conversión en cifras brutas del 100%.

82. A juicio del CCCA, habría que analizar detenidamente el punto de partida y los intervalos utilizados en el nivel inferior de la escala de contribuciones del personal por sus efectos en el personal de contratación local sobre el terreno en lugares donde las pensiones, expresadas en dólares, eran bajas. Tras ese análisis podría determinarse la fórmula de regresión que correspondería aplicar. El CCCA estimó que podría ser procedente obrar con coherencia, es decir, que se usara el mismo método de regresión para determinar las contribuciones de los funcionarios con familiares a cargo y sin ellos. Ahora bien, habría que cerciorarse de que las modificaciones introducidas para solucionar un problema no causaran otros.

Deliberaciones de la Comisión

83. La Comisión examinó en detalle las diversas etapas de la elaboración de una escala común de contribuciones del personal consignadas en la metodología que había presentado a la Asamblea General en 1993, como se indica en el párrafo 44 del 19° informe anual⁵. Señaló que se habían llevado a cabo varios ensayos para

determinar los efectos de las variaciones de los tipos de cambio en los resultados de los cálculos de los impuestos correspondientes a diversos niveles de ingresos en los siete lugares de destino en que hay sedes. Se llegó a la conclusión de que las fluctuaciones cambiarias tenían un efecto mínimo en el resultado de los cálculos de los impuestos.

84. También se examinaron en detalle los distintos métodos para agregar los resultados de los cálculos de los impuestos en los siete lugares de destino en que hay sedes, a saber, el método de ponderación total, el de ponderación acumulativa, el de coeficientes de ponderación iguales y el de coeficientes de ponderación basados en la distribución del personal del régimen común en cada uno de esos lugares de destino. La Comisión estuvo de acuerdo con las conclusiones de su grupo de trabajo de que en el método de coeficientes de ponderación acumulativos tenían un efecto excesivo las tasas de impuestos bajas a niveles de ingresos bajos, en el de coeficientes de ponderación total, tenían un efecto excesivo los lugares de destino donde había un gran número de funcionarios del régimen común, y el método basado en la distribución interna del personal del régimen común producía resultados un tanto irregulares (en los cuales sobresalían las tasas impositivas relativamente altas del Canadá a bajos ingresos en dólares y las tasas impositivas relativamente bajas de Suiza a altos niveles de ingresos en dólares). Con respecto a ese último método, la Comisión observó también que sólo en un intervalo estrecho de niveles de ingresos, comprendidos entre los 36.000 dólares y los 56.000 dólares, estaban representados en los cálculos los siete lugares de destino en que hay sedes. Mediante la aplicación de coeficientes basados en la distribución interna, conforme a la metodología convenida en 1993, las tasas de contribuciones del personal tendían a comprimirse dentro de la gama de niveles de ingresos.

85. La Comisión observó varias ventajas en el método de coeficientes de ponderación iguales. En primer lugar, era simple y transparente y permitía reflejar cada uno de los siete regímenes impositivos en los cálculos de los impuestos en todos los intervalos de ingreso en dólares de los Estados Unidos. En cambio, el método de ponderación basado en las modalidades de distribución interna del personal era un procedimiento complejo en que, en determinados niveles de ingresos, la distribución del personal tenía más efecto sobre las tasas de contribuciones del personal que los regímenes impositivos de los siete lugares de destino en que hay sedes. La Comisión tomó nota también de que el método de ponderación basado en la distribución interna del personal producía tasas de contribuciones de personal inferiores para los funcionarios sin familiares a cargo a determinados niveles de ingresos, lo cual no ocurría en ninguno de los regímenes impositivos de los siete lugares de destino en que hay sedes.

86. Respecto de la conveniencia de utilizar las deducciones impositivas aplicables a los empleados o las correspondientes a los jubilados, la Comisión señaló que todos los cálculos anteriores de los impuestos para determinar las tasas de contribuciones del personal se habían basado en la situación impositiva de los empleados, es decir, de los funcionarios en servicio. La Comisión tomó nota de las opiniones de algunos integrantes del grupo de trabajo a ese respecto, que coincidían con las opiniones del Comité Permanente. Según esas opiniones, el cálculo de los impuestos se efectuaba en el contexto del método de sustitución de los ingresos, es decir, una vez determinado el porcentaje de los ingresos netos del personal en servicio a los fines de la determinación de la pensión neta. Esa pensión neta se convertía en cifras brutas mediante la aplicación de los impuestos calculados. Por consiguiente, se consideró razonable que el cálculo se basara en la situación impositiva de los jubilados. A ese respecto, la Comisión señaló que esa cuestión no se había abordado cuando se había establecido el método de sustitución de los ingresos para el personal

del cuadro orgánico y categorías superiores en 1987. La Comisión tomó nota de la opinión del Comité Permanente de que habría que tratar de establecer una relación coherente entre los cálculos de los impuestos que hubiera que efectuar y los factores de conversión en cifras brutas que se utilizaran en el contexto de esos cálculos. No obstante, estimó que la determinación de las contribuciones del personal por lo general reflejaba un pragmatismo considerable a la hora de determinar la cuantía del factor impositivo que se añadiría a los ingresos netos de los funcionarios en servicio para obtener los niveles apropiados de remuneración pensionable. Además, el procedimiento con que se determinaban las tasas de contribuciones del personal, es decir, el cálculo de los niveles de la remuneración pensionable a partir de los ingresos netos, era distinto de los procedimientos que se utilizaban en los sistemas impositivos externos, en los que por lo general los niveles de la remuneración pensionable equivalían a los sueldos brutos. Por consiguiente, la Comisión estimó que la metodología con que se determinaban las contribuciones del personal no se centraba exclusivamente en los empleados ni en los jubilados sino que, desde el punto de vista conceptual, en las diversas etapas del procedimiento de cálculo se tenía en cuenta la situación de los empleados o la de los jubilados. En consecuencia, había un grado importante de coherencia entre la utilización de las deducciones impositivas de los empleados y la metodología general para la determinación de las contribuciones del personal.

87. Al examinar las ventajas y desventajas de que se tuviera en cuenta la situación de los empleados o de los jubilados, la Comisión observó que la utilización de las deducciones correspondientes a los empleados ofrecía la ventaja de que era compatible con la metodología vigente y con la orientación de los sistemas impositivos externos que servían de referencia. La desventaja de que se utilizaran las deducciones correspondientes a los jubilados era que había que formular hipótesis respecto del tipo y del nivel de esas deducciones.

88. Con respecto a la utilización de técnicas concretas de análisis de regresión, la Comisión observó que en determinaciones anteriores de las contribuciones del personal se había efectuado una regresión lineal para determinar las tasas de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y una de regresión logarítmica en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores. Si bien convendría aplicar la misma técnica a ambos cuadros en la elaboración de una escala común de contribuciones del personal, habría que seguir procediendo de forma pragmática, en particular en ambos extremos de la escala de ingresos. A ese respecto, la Comisión tomó nota de la sugerencia del representante de los afiliados que formaba parte de la delegación del Comité Permanente de que se utilizara una fórmula de regresión lineal a niveles bajos de ingresos en dólares y una fórmula de regresión logarítmica a niveles altos. Los resultados de ese análisis podrían presentarse al Comité Mixto y a la Comisión cuando continuaran su examen del tema.

89. Cuando examinaron las tres cuestiones indicadas en los párrafos 85 a 88 supra, la Comisión y el Comité Mixto consideraron que en la elaboración de una escala común de contribuciones del personal habría que tener en cuenta ciertas directrices y objetivos. Esas metas y objetivos eran los siguientes:

a) Se debía corregir significativamente el fenómeno de inversión de los ingresos, en particular en los niveles de ingresos netos aplicables al cuadro orgánico y al cuadro de servicios generales;

b) No debían resultar perjudicados los niveles bajos de ingresos netos;

c) Los niveles altos de ingresos netos no debían obtener beneficios adicionales como resultado de la determinación de una escala común de contribuciones del personal.

Examen por la Comisión, en su 44° período de sesiones

Opiniones del Comité Mixto

90. El Secretario del Comité Mixto dijo que tras largos intercambios de opiniones en su período de sesiones de julio de 1996, el Comité había decidido establecer un grupo de trabajo, con representación de los diversos grupos que lo constituyen, para redactar conclusiones sobre la elaboración de una escala común de contribuciones del personal. El Secretario presentó a la Comisión el texto de avenencia resultante aprobado por el Comité. En resumen, había habido convergencia de opiniones entre el Comité y la Comisión sobre la utilización de ponderaciones iguales a efectos de la agregación de los impuestos y con respecto a que se utilizara la línea de regresión para suavizar las relaciones entre sueldos netos y sueldos brutos desde las categorías inferiores a las superiores, sin dejar por ello de alcanzar los objetivos acordados de no afectar negativamente a la remuneración pensionable resultante en los niveles inferiores y evitar aumentos en los niveles superiores. El Comité había sugerido algunos medios posibles para alcanzar los últimos objetivos. En el Comité se había apoyado firmemente la utilización de las deducciones de los jubilados, en oposición a las deducciones impositivas de los funcionarios en servicio activo, pero se había reconocido que semejante excepción fundamental a la metodología requeriría un estudio más detallado. El Comité había reconocido que los cálculos de las contribuciones del personal eran resultado de complejas interacciones entre los cambios de los impuestos, su ponderación y las técnicas sugeridas para producir una escala operacional dentro de las directrices y los objetivos manifestados por la CAPI y que había hecho suyos el Comité. Éste había recomendado que la Comisión revisara la relación entre los cambios de los impuestos, y el procedimiento provisional de ajuste uno a uno para ayudar a la Asamblea General en su examen de la escala común de contribuciones del personal que se había preparado y cuya aplicación se recomendaba.

91. Para terminar, el Secretario señaló que el Comité había estimado que la recomendación de una escala de contribuciones del personal determinada era responsabilidad de la Comisión de conformidad con el artículo 10 de su estatuto; el Comité había considerado que su función consistía en dar directrices generales y establecer un marco general dentro del que se pudiera elaborar una escala. A ese respecto, el Comité había tomado nota de que la escala común de contribuciones del personal no era un fin en sí mismo y de que se requeriría cierta medida de pragmatismo para garantizar, entre otras cosas, que la escala tuviera una relación aceptable con las tasas impositivas nacionales y alcanzara su objetivo fundamental de reducir en medida razonable las anomalías de la inversión de los ingresos.

92. El Vicepresidente del Comité Mixto deseaba subrayar que el Comité apreciaba la calidad de los trabajos realizados por las dos secretarías y sus incansables esfuerzos para producir una escala que respondiera a los diversos objetivos. Las conclusiones del Comité eran manifestación del intento de equilibrar las limitaciones, numerosas e interrelacionadas, que entrañaba la elaboración de una escala común de contribuciones del personal, incluido el reflejo de las variaciones de los impuestos en los países de referencia.

Opiniones de las organizaciones

93. El Presidente del CCCA dijo que llegar a una escala común de contribuciones del personal que respondiera plenamente a todos los objetivos era una meta inalcanzable por dos razones principales. En primer lugar, los objetivos competían entre sí. Por consiguiente, la Comisión ya había determinado que la escala debería:

- a) No afectar negativamente a los niveles de la remuneración pensionable del extremo inferior de la escala;
- b) No aumentar los niveles en el extremo superior de la escala;
- c) Acercarse en la mayor medida posible a un punto que reflejara el promedio de los impuestos aplicables en los siete lugares de destino en que hay sedes;
- d) Mantener su objetivo general de reducir la inversión de los ingresos.

Por lo general, los esfuerzos realizados para acercarse más a uno de los objetivos han llevado a distanciarse más de otro. En segundo lugar, la Comisión había determinado previamente que la inversión de los ingresos era resultado de tres factores: las diferentes escalas de contribuciones del personal para los dos cuadros del personal, los diferentes factores de conversión de los sueldos netos en sueldos brutos y los diferentes procedimientos de ajuste provisional. Para determinar la remuneración pensionable, había decidido retener las dos últimas características. Como consecuencia de ello, era inevitable que siguiera habiendo inversión de los ingresos en alguna medida. El Presidente del CCCA agradecía a la secretaría de la CAPI su colaboración con el Comité y con el CCCA en las actividades para alcanzar los objetivos en conflicto de no reducir la parte inferior de la escala ni aumentar la superior. De las diversas escalas alternativas presentadas, la modificación M-3 era la que más se acercaba a estos objetivos, pero producía determinadas anomalías en las relatividades de las tasas impositivas para funcionarios casados y solteros. Eliminar estas anomalías significaría aceptar una reducción menor en la inversión de los ingresos. Reconociendo que no había solución perfecta, el CCCA estaba dispuesto a colaborar plenamente con la Comisión en la preparación de la escala que más conviniera para alcanzar los objetivos opuestos establecidos.

94. Como continuación de una declaración que ya había hecho en el 43° período de sesiones de la CAPI y en el período de sesiones del Comité Mixto de julio de 1996, el representante de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) presentó un documento en el que se mostraba que en Montreal, al mismo nivel de remuneración neta en el cuadro de servicios generales y en el cuadro orgánico correspondía un nivel inferior de remuneración pensionable al cuadro de servicios generales. Los análisis mostraban que este fenómeno, que podía calificarse de inversión inversa de los ingresos, se producía en los lugares de destino con un multiplicador del ajuste por lugar de destino inferior a un intervalo de 30 a 40 puntos, según las categorías: por consiguiente, no sólo se daba en Montreal sino también en muchos lugares de destino sobre el terreno. Las escalas de contribuciones del personal preparadas por la secretaría mostraban reducciones para el cuadro de servicios generales de Montreal, cuyos niveles de remuneración pensionable ya se habían reducido como consecuencia del estudio de sueldos de 1993 y la aplicación del porcentaje de sustitución de los ingresos del 66,25%. El efecto acumulativo produciría una reducción del 13% al 18% en su remuneración pensionable. La OACI no consideraba justificables las reducciones de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales

a la luz de la inversión inversa de los ingresos. Debían protegerse los niveles de remuneración pensionables correspondientes a los niveles de ingresos netos anuales de hasta 40.000 dólares de los EE.UU.

Deliberaciones de la Comisión

95. En primer lugar, la Comisión expresó su especial reconocimiento por el espíritu de colaboración con que los dos órganos habían tratado este aspecto, el más difícil del examen amplio de la remuneración pensionable.

96. La Comisión recordó que había establecido que una escala común de contribuciones del personal sería el factor más adecuado para ocuparse de la cuestión de la inversión de los ingresos. Al concentrarse en ese elemento, podría reducir considerablemente dicha inversión. A este respecto, la Comisión reconoció, y así había informado a la Asamblea General, que la inversión de los ingresos no se podía eliminar por completo debido a los dos factores siguientes:

a) Los diferentes factores utilizados en la conversión de los sueldos netos en sueldos brutos, a saber, el 46,25% en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores y el 66,25% en el caso del cuadro de servicios generales y cuadros conexos;

b) La utilización de las tasas de contribuciones del personal correspondientes a funcionarios sin familiares a cargo en el caso del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, y de las correspondientes a funcionarios con familiares a cargo en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores.

La Comisión y el Comité Mixto habían examinado algunos análisis según los cuales, debido a esos dos factores, la inversión de los ingresos seguiría siendo de aproximadamente el 6% en los niveles inferiores de ingresos en dólares de los Estados Unidos y se elevaría a aproximadamente el 12% en los niveles superiores. Se observó que en su resolución 48/225 la Asamblea General no había pedido que se eliminara la inversión de los ingresos sino que se redujera en la mayor medida posible.

97. La Comisión observó que, en el caso del cuadro orgánico y categorías superiores, la escala de la remuneración pensionable se había ajustado, desde la adopción del criterio de sustitución de los ingresos en 1987, a la par de los ajustes de los sueldos netos sobre la base de uno a uno. En realidad, el factor de conversión de los sueldos netos en sueldos brutos (es decir, la metodología expuesta en el anexo I) no se había aplicado desde 1987. La Comisión examinó los resultados de la aplicación del método de sustitución de los ingresos, con las tasas actuales de contribuciones del personal, a los distintos niveles de la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico. Observó que la aplicación de la metodología actual produciría un aumento de los niveles de la remuneración pensionable del cuadro orgánico de hasta un 8,7% y en promedio de un 5%. En el anexo II se proporciona información detallada sobre este análisis. La Comisión recordó, a este respecto, que se tenía la intención de que el procedimiento de ajuste provisional de uno a uno (a saber, el ajuste de los niveles de la remuneración pensionable al mismo tiempo y en el mismo porcentaje que los ajustes de los sueldos netos) produjera un movimiento moderado de los niveles de la remuneración pensionable entre exámenes amplios. Por tanto, cabía esperar que cuando se realizara un examen amplio se produjera un ajuste en los niveles de la remuneración pensionable.

98. Antes de examinar varias opciones de cálculo de las contribuciones del personal, la Comisión observó que, en promedio, los impuestos en los siete lugares de destino en que hay sedes en realidad se habían reducido en un 2% o un 3% en los últimos años. En consecuencia, cabía esperar que los niveles de la remuneración pensionable del régimen común de las Naciones Unidas se redujeran en una proporción análoga, puesto que la magnitud del factor de los impuestos que se agregara a los sueldos netos sería menor. Sin embargo, en el caso del personal del cuadro orgánico y categorías superiores esa reducción se compensaría en el marco del procedimiento del cálculo de los sueldos brutos cuando se realizara un examen amplio, según lo señalado en el párrafo 97 supra. Esto produciría un aumento general de un 2% a un 3% en los niveles de la remuneración pensionable del cuadro orgánico.

99. La Comisión recordó que cuando había examinado esta cuestión, a fines del decenio de 1980, la inversión de los ingresos era del 28%. En su examen de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, en 1992-1993, la inversión de los ingresos se había reducido al 21%. En la actualidad, iba del 19% al nivel de un sueldo neto de 40.000 dólares de los EE.UU. a aproximadamente el 11% en los niveles de ingresos superiores a los 100.000 dólares. Todas las opciones examinadas por la Comisión reducirían aun más la inversión de los ingresos y algunas de ellas tendrían más efecto que otras. El grado en que debería reducirse todavía más la inversión de los ingresos era una decisión de naturaleza básicamente política. A este respecto, se subrayó que la reducción de la inversión de los ingresos no podía ser el único razonamiento para seleccionar una determinada opción. Las escalas de contribuciones del personal eran básicamente escalas de impuestos. La correspondencia con los impuestos externos tenía que ser un elemento fundamental de la escala de contribuciones del personal que se seleccionara.

100. La Comisión observó que los tres criterios de determinación de la escala común de contribuciones del personal que había establecido en su período de sesiones anterior habían conducido a la elaboración de seis escalas comunes de contribuciones del personal, complementadas con dos variantes, que el Comité Mixto había tenido oportunidad de estudiar en su reciente período de sesiones. La Comisión examinó cuidadosamente las ocho opciones formuladas sobre la base de los objetivos y las directrices que había establecido. Al hacer tal cosa, teniendo en cuenta al mismo tiempo las opiniones del Comité Mixto, la Comisión elaboró otras dos opciones durante su período de sesiones. La Comisión observó que todas las opciones basadas en el empleo de las deducciones impositivas de los jubilados no se ajustaban a las directrices sobre los efectos en los niveles inferiores y superiores de los ingresos en dólares indicadas en el párrafo 89 supra.

101. En relación con las alternativas en que se utilizaban las deducciones de los empleados como base, se seleccionaron dos que parecían ajustarse a los criterios de la Comisión. No obstante, esas dos alternativas seguían dando lugar a algunas reducciones en los niveles de ingresos bajos en dólares de los Estados Unidos y a algunos aumentos en los niveles elevados de ingresos en esa misma moneda. En consecuencia, sobre la base de esas dos alternativas, se plantearon nuevas modificaciones cuando se examinó ese tema en el seno de la Comisión y del Comité Mixto y durante el constante diálogo mantenido entre ambos órganos. Finalmente se consideró que dos de las nuevas modificaciones eran las que más se ajustaban a los objetivos y directrices establecidos por la Comisión y el Comité Mixto. En tanto que una de las modificaciones reducía la inversión de los ingresos en dos puntos porcentuales más que la otra, la segunda modificación producía niveles de remuneración pensionable para el personal del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico que se acercaban más a las metas y objetivos especificados para los niveles de ingresos elevados y bajos.

Además, aumentaba la remuneración pensionable del cuadro orgánico en menos de un décimo de un 1%, y la reducción para el cuadro de servicios generales no era superior a un 3%. Para reducir más la inversión de los ingresos, la remuneración pensionable del cuadro orgánico habría debido aumentar en más de un 1% y la del cuadro de servicios generales habría debido disminuir en un 4% a un 5%. La Comisión optó por la segunda modificación como base para sus recomendaciones a la Asamblea General. Las comparaciones de los niveles actuales de remuneración pensionable y de inversión de los ingresos resultantes de la aplicación de las tasas de contribuciones del personal derivadas de esta modificación figuran en el anexo III.

102. La Comisión recordó que en 1993 había señalado en el párrafo 75 de su 19° informe anual a la Asamblea General⁵ que la inversión de los ingresos hasta el 31 de diciembre de 1991 había sido del 28,12%. Con la introducción de las tasas revisadas de contribuciones del personal para el cuadro de servicios generales en 1992, la inversión de los ingresos se redujo al 21,3%. Con la introducción del criterio de la sustitución de los ingresos sobre la base del 66,25% de la remuneración neta para el cuadro de servicios generales en 1994, el fenómeno se redujo a un 19,3%. En su informe anual de 1993, la Comisión había comunicado a la Asamblea que preveía que con la introducción de la escala común de contribuciones del personal la inversión de los ingresos se reduciría a aproximadamente un 8%. Como se observa en el anexo III, la inversión de los ingresos media tras la introducción de la escala común sería de aproximadamente un 10%.

103. En relación con la cuestión planteada por la OACI, la Comisión consideró que las circunstancias de uno o unos pocos lugares de destino no se podían utilizar para determinar la escala común de contribuciones del personal. Además, en caso de que se aceptasen los criterios sugeridos por el representante del OACI, es decir, que cuando no hubiera superposición entre los sueldos del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico no sería preciso modificar las escalas de contribuciones del personal, no habría necesidad de modificar las escalas de contribuciones del personal para la mayor parte de los lugares de destino en ningún momento. Además, la Comisión no estaba de acuerdo en que no existiera una inversión de los ingresos en los niveles de sueldos netos inferiores a 40.000 dólares. Lo cierto era que las escalas de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales que estaban en vigor daban lugar a una remuneración pensionable más elevada que la del cuadro orgánico en cualquier nivel de ingresos.

104. La Comisión tomó nota de que las consecuencias financieras que tendrían sus recomendaciones en relación con la escala común de contribuciones del personal serían las siguientes:

a) Para el cuadro orgánico y categorías superiores, se produciría un incremento medio de los niveles de remuneración pensionable del 0,07%, que produciría un aumento de los costos de 224.000 dólares anuales;

b) Para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, se produciría una disminución media de alrededor del 2,3%. Según se indica en el párrafo 107 infra, la aplicación de la escala común se efectuaría de manera gradual y, por consiguiente, las economías se lograrían progresivamente. Las economías totales derivadas de la aplicación de la escala común de contribuciones del personal se cifrarían en 5.994.000 dólares anuales.

Conclusiones y recomendaciones de la Comisión

105. La Comisión formuló las siguientes conclusiones en relación con las tres cuestiones indicadas en los párrafos 85 a 88 supra:

a) Los sistemas impositivos de los siete lugares de destino en que hay sedes deberían ponderarse por igual para el cálculo agregado de la relación impositiva entre sueldo neto y sueldo bruto en los siete lugares de destino en que hay sedes;

b) Los cálculos impositivos en cada uno de los siete lugares de destino en que hay sedes deberían basar en las deducciones aplicables a los empleados. No obstante, esa cuestión se abordaría de nuevo cuando se procediese al próximo examen amplio;

c) Se debería utilizar el mismo método de análisis de regresión como elemento para reducir los valores extremos en la relación impositiva entre sueldo neto y sueldo bruto de los funcionarios casados y la de los funcionarios solteros para su aplicación al cuadro orgánico y categorías superiores y al cuadro de servicios generales y cuadros conexos, respectivamente;

106. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea la escala común de contribuciones del personal para el cuadro orgánico y categorías superiores y el cuadro de servicios generales y cuadros conexos que figura en el anexo IV.

107. En cuanto a la aplicación de la escala común de contribución del personal, la Comisión acordó, en relación con el cuadro de servicios generales y cuadros conexos, que se aplicaran las modalidades utilizadas en el momento de la introducción de la escala actual, en vigor desde el 1° de enero de 1992. Ese procedimiento sería el siguiente:

a) La escala común de contribuciones del personal, tras la aprobación por la Asamblea General, entraría en vigor el 1° de marzo de 1997;

b) Las escalas de sueldos brutos pensionables del cuadro de servicios generales en vigor al 28 de febrero de 1997 seguirían aplicándose hasta que se revisara la escala de sueldos netos de resultas de un estudio amplio o de un ajuste provisional de los sueldos del cuadro de servicios generales;

c) Cuando se efectuase un ajuste de los sueldos del cuadro de servicios generales de resultas de un estudio amplio o de un ajuste provisional de los sueldos, la escala común de contribuciones del personal se aplicaría a los sueldos netos pensionables utilizando la metodología basada en la relación entre los sueldos netos y los sueldos brutos;

d) Si los sueldos brutos pensionables del inciso c) supra fuesen iguales o superiores a los que estaban en vigor el 28 de febrero de 1997, se utilizarían los sueldos brutos pensionables revisados. No obstante, si los sueldos del inciso c) supra fuesen inferiores a los que estaban en vigor el 28 de febrero de 1997, continuarían utilizándose estos sueldos hasta que el procedimiento previsto en el inciso c) supra diese lugar a sueldos brutos pensionables iguales o superiores a los que estaban en vigor el 28 de febrero de 1997.

108. En relación con la escala común de contribuciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión acordó que la escala se aplicaría a partir del 1° de marzo de 1997.

C. Índice especial para pensionistas

109. A todos los efectos prácticos, el examen sustantivo de esta cuestión concluyó en el 43° período de sesiones de la Comisión. Las conclusiones preliminares a que llegó la Comisión en ese período de sesiones fueron examinadas por el Comité Mixto en su período de sesiones de julio de 1996. El Comité Mixto aceptó las conclusiones preliminares de la CAPI que la Comisión reafirmó en su 44° período de sesiones. A continuación se presentan algunos pormenores del examen del índice especial efectuado por la CAPI.

110. En 1980, la Asamblea General, por recomendación del Comité Mixto, decidió modificar el sistema de ajuste de las pensiones para determinar la pensión inicial en moneda nacional de un afiliado que residiera, después de la jubilación, en un país en que el costo de la vida fuera considerablemente superior al de la sede del sistema. Con arreglo a ese procedimiento, denominado fórmula de Washington, la remuneración media final del jubilado se complementaba teóricamente mediante la aplicación de coeficientes por diferencias del costo de la vida. En 1985 se introdujo un índice especial para pensionistas a los efectos de reducir o eliminar la compensación por diferencias del costo de la vida cuando los beneficiarios tuvieran ventajas tributarias en un país de alto costo. El índice especial es un procedimiento para corregir (a la baja) el ajuste por costo de la vida efectuado con arreglo a la fórmula de Washington. El procedimiento se basa en que los impuestos forman parte de las condiciones que determinan el costo de la vida en un lugar.

111. En 1990 y 1991, el Comité Mixto examinó posibles modificaciones a más largo plazo del sistema de ajuste de las pensiones para sustituir las medidas provisionales vigentes desde 1988. En 1991, el Comité Mixto recomendó, y la Asamblea General aprobó, modificaciones de los cuatro parámetros utilizados para determinar la pensión inicial en moneda nacional con arreglo a la fórmula de Washington, que se había introducido en 1981. Esas modificaciones, que entraron en vigor el 1° de abril de 1992 respecto de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, proporcionaban pagos mayores sobre la base de las diferencias del costo de la vida en los lugares en que los costos eran mayores que en la sede del sistema (Nueva York).

112. En julio de 1992, el Comité Mixto pidió a la Comisión que estudiara las disposiciones relativas al índice especial para pensionistas a la luz de las modificaciones introducidas con arreglo a la fórmula de Washington. Tras un examen preliminar de la cuestión en 1994, la Comisión llegó a la conclusión de que todos los aspectos del índice especial se tratarían como parte del examen de la remuneración pensionable que se efectuaría en 1996 e informó de ello a la Asamblea General⁶. En su período de sesiones de fines de julio de 1994, el Comité Mixto decidió también aplazar el examen del tema hasta 1996.

113. La Comisión examinó los siguientes aspectos del índice especial:

a) El procedimiento actual para el cálculo del índice especial, a saber, el método de dos fases;

b) El nivel que se ha de utilizar para comparar las contribuciones del personal con los impuestos del país de residencia (actualmente el escalón superior de la categoría P-2, según lo establecido con arreglo a la fórmula de Washington de 1981);

c) Los años de aportación utilizados para los cálculos del índice especial (actualmente 20 años);

d) La coherencia en la forma de tratar las deducciones en los cálculos de los impuestos para la determinación del índice especial en relación con las deducciones utilizadas para determinar las contribuciones del personal (en la cuestión de los cálculos de los impuestos se incluía la cuestión de que se siguieran utilizando en los cálculos del índice especial las tasas impositivas correspondientes a personas con familiares a cargo).

Opiniones del Comité Permanente del Comité Mixto

114. El representante del Comité Permanente dijo que, si bien tal vez hubiera motivos para modificar el cálculo del índice especial para pensionistas, en particular habida cuenta de la modificación introducida en 1992 en los parámetros de la fórmula de Washington, el Comité Permanente había llegado a la conclusión de que por el momento no deberían modificarse los procedimientos de cálculo del índice especial.

115. Los representantes de los afiliados apoyaron la opinión inicial expresada en el informe del Comité Permanente de que no se modificaran por el momento los procedimientos de cálculo del índice especial para pensionistas. No obstante, destacaron el problema de los pensionistas de los Estados Unidos residentes en Austria, que estaban sujetos al pago de impuestos sobre la renta a los Estados Unidos. Esperaban que se pudiera encontrar una solución, por ejemplo, que se suspendiera la aplicación del índice especial al presentarse una prueba del pago de impuestos. Además, estimaron que habría que considerar la posibilidad de aplicar en forma inversa el índice especial en casos en que el nivel de los impuestos nacionales fuera más elevado que el que utilizaba el Comité Mixto como promedio.

Opiniones de las organizaciones

116. El Presidente del CCCA expresó que se sentía de cierta manera defraudado porque en el estudio actual no se atendían las inquietudes planteadas en 1994. El estudio debía proporcionar específicamente un análisis completo sobre el modo en que el índice especial había respondido a las necesidades por las cuales se había creado, si había demostrado su eficacia en función de los costos y las repercusiones que había tenido en cuestiones relacionadas con la sustitución de los ingresos. Sin esos análisis, el CCCA no podría expresar opinión alguna respecto de la retención del índice especial. Se debía determinar primeramente si el índice especial había funcionado en el transcurso del tiempo de la forma prevista. El CCCA podría entonces examinar algunas de las otras conclusiones a las que se había llegado en el documento.

117. El CCCA consideraba que sería prematuro alterar los procedimientos ya establecidos antes de que se hubieran examinado las cuestiones conceptuales. El término "índice" parecía indicar un índice matemático; sin embargo, ese no era el caso. El índice especial era un elemento en el que se tenían en cuenta los impuestos recaudados. Dado que este elemento se vinculaba esencialmente con la determinación de las prestaciones, el CCCA se preguntaba si el examen del índice especial no podría de igual modo encargarse al Comité Mixto.

118. El representante de la UIT observó que en relación con la fórmula de Washington se habían producido varios cambios en los últimos años que no se reflejaban en la forma en que se calculaba el índice especial. Estimaba que la fórmula de Washington y el procedimiento para la determinación del índice especial debían ser compatibles entre sí. Sin embargo, la Comisión decidió no modificar el índice especial. El representante de la UIT consideraba que esta decisión no tenía una base técnica.

Deliberaciones de la Comisión

119. La Comisión observó que, cuando en 1982 se adoptó el índice especial para pensionistas, el período de aportación medio de un jubilado del cuadro orgánico y categorías superiores era de 17 a 18 años. Sobre la base de esos datos, la Comisión había llegado a la conclusión de que en los cálculos necesarios debía utilizarse un período de 20 años. En los últimos años, el período de aportación medio de un jubilado del cuadro orgánico y categorías superiores era de 19 a 20 años. En vista de la metodología de sustitución de los ingresos adoptada en 1987, que incluía un factor de conversión de cifras netas en cifras brutas del 46,25% sobre la base de 25 años de aportación, la Comisión examinó si sería conveniente utilizar 25 años de aportación en el cálculo del índice especial para pensionistas. Observó que en 1991 el Comité Mixto había pensado en esa posibilidad, pero había decidido esperar a que se realizara el examen del índice especial. La Comisión señaló que en los cálculos de los impuestos en relación con el índice especial, los períodos de aportación de 20 años reflejaban un factor de sustitución de los ingresos del 36,25%, mientras que un período de aportación de 25 años reflejaba el 46,25%, lo que hacía una diferencia del 10%. Esto significaba que la comparación de los impuestos en relación con las disposiciones del índice especial se realizaría a un nivel de ingresos superior. Por consiguiente, cabría prever que el ajuste del factor costo de la vida, determinado con arreglo a la fórmula de Washington se viera afectado si la Comisión acordaba utilizar un período de aportación de 25 años.

120. Con respecto a la posible revisión de la categoría y el escalón en que se hacían las comparaciones entre las contribuciones del personal y los impuestos nacionales, la Comisión observó que en la fórmula de Washington inicial de 1980 se utilizaba la remuneración pensionable del último escalón de la categoría P-2. En la fórmula de Washington modificada (en 1992) se utilizaba el escalón máximo de la categoría P-4. En consecuencia, al parecer podría examinarse la posibilidad de aumentar la cuantía de las pensiones sobre las que se basarían los cálculos del índice especial. Sobre este particular, la Comisión señaló que, cualquiera que fuese el nivel de la pensión que se seleccionara, la situación tributaria real de los jubilados que estuviesen por encima o por debajo de ese nivel no quedaría reflejada ni en relación con los años de aportación ni en relación con el lugar en que residieran. La Comisión examinó la información estadística sobre el nivel medio de las remuneraciones pensionables durante varios años, junto con otros datos, como, por ejemplo, los países en que cabía aplicar factores por diferencia del costo de la vida y los países en que residía el mayor número de beneficiarios que recibían sus pensiones en moneda nacional. Observó que la selección de una categoría y un escalón determinados reflejaba un nivel de ingresos más próximo o más cercano a los niveles medios de las pensiones. A su juicio, ni la compatibilidad con la fórmula de Washington ni la coincidencia con la pensión media eran argumentos persuasivos para modificar el actual elemento de comparación.

121. Al examinar el método de cálculo de dos fases y los cálculos de los impuestos que formaban parte del índice especial, la Comisión observó que las deliberaciones celebradas hasta ese momento daban a entender que los cálculos del índice especial lograban los efectos previstos. La Comisión no deseaba modificar los principales componentes de los cálculos del índice especial mientras no hubiera indicios de que esos cambios eran necesarios.

Decisión de la Comisión

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

- a) El procedimiento de dos fases para calcular el índice especial para pensionistas se siguiera utilizando;
- b) El número de años de aportación utilizado para el cálculo del índice especial se mantuviera en 20;
- c) El nivel (categoría y escalón) utilizado para las comparaciones entre las contribuciones del personal y los impuestos del país de residencia siguiera siendo el escalón máximo de la categoría P-2;
- d) El cálculo de los impuestos locales en el procedimiento de dos fases siguiera basándose en deducciones aplicables a los jubilados;
- e) Las tasas impositivas aplicadas a las personas con familiares a cargo siguieran utilizándose a los fines del cálculo del índice especial.

D. Comparación de la remuneración pensionable

123. Con arreglo al mandato permanente que le confirió la Asamblea General, formulado en la sección I de su resolución 41/208, de 11 de diciembre de 1986, la Comisión siguió vigilando la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas y de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos de categorías comparables. Para calcular y registrar el margen de la remuneración pensionable correspondiente al año civil 1996 se utilizó el procedimiento esbozado en el anexo IV del 16° informe anual de la Comisión⁷ y aprobado por la Asamblea General en la sección I de su resolución 45/242. De conformidad con esa misma resolución, se calcularon las tasas de sustitución de ingresos aplicables durante el período de tres años que ha de terminar el 31 de diciembre de 1996 para la administración pública federal de los Estados Unidos y el sistema de las Naciones Unidas.

124. Como parte de su examen de la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión examinó la cuestión de la frecuencia de la vigilancia de la remuneración pensionable y de las tasas de sustitución de los ingresos. En los párrafos 52 y 53 supra figuran detalles de las deliberaciones relacionadas con dicha cuestión. En el inciso c) del párrafo 47 y en el párrafo 49 supra se indican, respectivamente, las opiniones del Comité Mixto y del CCCA sobre esa cuestión.

125. La Comisión invita a la Asamblea General a tomar nota de que, para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 1996, la relación entre la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos de categorías comparables se calculó en 108,7 teniendo en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C., y en 125,1 sin tener en cuenta dicha diferencia. La tasa media de sustitución de los ingresos aplicable al período de tres años comprendido entre el 1° de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1996, y sobre la base de 25 años de servicios, fue 55,0 y 55,5 para las Naciones Unidas y la administración pública utilizada en la comparación, respectivamente.

Capítulo IV

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

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

126. La Comisión tomó nota de que el margen de la remuneración neta correspondiente a 1996 era de 109,7, teniendo en cuenta:

- a) Los resultados del estudio de equivalencia de categorías de 1995;
- b) Una revisión de la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.;
- c) Las diversas decisiones metodológicas que la Comisión había adoptado y reafirmado², incluido el procedimiento de ponderación;
- d) Una nueva clasificación estimada del ajuste por lugar de destino para Nueva York correspondiente a noviembre de 1996.

Respecto de las perspectivas de aumentos futuros de la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos, la Oficina de Presupuesto y Gestión de dicha administración publicó "supuestos" de aumentos de sueldos de los funcionarios públicos federales como parte de los procedimientos presupuestarios de la administración de los Estados Unidos. La Oficina supuso que habría un 3% de aumento en enero de 1997 y, a partir de entonces, un 3,1% cada año hasta 2002. Por consiguiente, la diferencia de sueldo actual entre la administración pública utilizada en la comparación y el sector no federal de los Estados Unidos no se reduciría como se previó en la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales de 1990.

Opiniones de las organizaciones

127. El Presidente del CCCA tomó nota del nivel previsto del margen para 1996. En opinión del CCCA, la cuestión primordial radicaba en las medidas necesarias para que el margen volviera a situarse en el punto medio en 1997. El CCCA formularía observaciones al respecto en el contexto de la escala de sueldos básicos/mínimos (véanse párrs. 134 a 137 infra). Respecto de la información presentada sobre la aplicación de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales, el CCCA señaló que era más que evidente que dicha Ley nunca se aplicaría a cabalidad.

Deliberaciones y decisión de la Comisión

128. La Comisión decidió tomar nota del nivel pronosticado del margen en 1996, que era de 109,7, y lo consideró parte del panorama más amplio del ajuste de la remuneración. La Comisión tendió a compartir la apreciación pesimista del CCCA respecto de la cabal aplicación de las medidas para eliminar las diferencias de sueldos previstas en la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales. La Comisión decidió informar a la Asamblea General que el margen de la remuneración neta para 1996 sería de 109,7, como se indica en el anexo V del presente informe.

B. Escala de sueldos básicos/mínimos

Introducción

129. El concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos se introdujo con efecto a partir del 1° del julio de 1990 en la parte H de la sección I de la resolución 44/198 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1989, en la que la Asamblea dispuso "el establecimiento de un nivel de sueldos mínimos netos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestan servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación". El sistema de sueldos básicos/mínimos tenía por objeto no sólo proporcionar un nivel mínimo de remuneración para el personal del sistema de las Naciones Unidas sino también servir como referencia para calcular algunos pagos por separación del servicio y las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Desde 1990 los ajustes de la escala de sueldos se han realizado el 1° de marzo de cada año, con excepción de 1996.

130. La escala de sueldos básicos/mínimos utilizada actualmente es la que entró en vigor el 1° de marzo de 1995. En el anexo X de su informe anual correspondiente a 1995², la Comisión recomendó una escala de sueldos básicos/mínimos que incorporaba recomendaciones para la reestructuración de ésta. Las recomendaciones sobre la reestructuración respondían a mandatos derivados de las resoluciones de la Asamblea General 47/216 y 48/224. La Asamblea no tomó medidas respecto de la recomendación de la Comisión.

131. La escala de sueldos básicos/mínimos recomendada por la Comisión en su informe anual de 1995 no sólo reflejaba un aumento de un 3,089% de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación en los niveles equivalentes al de la categoría P-4, escalón VI, sino que también incluía recomendaciones sobre reestructuración, que agregaban aproximadamente un 1% al aumento total de la escala recomendada. La Comisión recomendó además que la escala de sueldos básicos/mínimos entrara en vigor el 1° de marzo de 1996, sin una incorporación de ajuste por lugar de destino, es decir, que se concediera un aumento de sueldo "real" del 4,1% respecto de la escala del 1° de marzo de 1995. En el contexto de las recomendaciones para la aplicación del principio Noblemaire, la escala de sueldos básicos/mínimos recomendada tenía por objeto, entre otros, que el margen de la remuneración neta fuera de 115 en 1996. El margen para 1996 es en la actualidad de 109,7, ya que la Asamblea General no ha tomado medidas acerca de las recomendaciones de la Comisión al respecto contenidas en su informe anual correspondiente a 1995.

132. Se informó a la Comisión de que, en vista del aumento bruto del 3,22% concedido a los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., en enero de 1995 (que se refleja en las recomendaciones de la Comisión de 1995) y el aumento bruto del 2,54% concedido en enero de 1996, en 1997 sería necesario efectuar un ajuste del 5,68% en la escala del régimen común a fin de mantener los sueldos básicos/mínimos en consonancia con la escala del elemento de comparación. En vista de que la Asamblea no adoptó medidas acerca de las recomendaciones formuladas al respecto por la Comisión en 1995, los procedimientos normales de actualización exigen que se formule una recomendación en 1996 que refleje dos aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación en el período transcurrido.

133. También se informó a la Comisión de que las Naciones Unidas habían determinado que existía un considerable superávit de contribuciones del personal en el Fondo de Nivelación de Impuestos, que debía reducirse a fin de restablecer el equilibrio.

Opiniones de las organizaciones

134. El Presidente del CCCA observó que la actualización de la escala de sueldos básicos/mínimos debía amoldarse a las propuestas formuladas por la Comisión en 1995 con respecto a:

- a) Restablecer el margen en el punto medio del intervalo;
- b) Reestructurar la escala de sueldos, entre otras cosas, a fin de reducir la compresión en las categorías superiores.

135. Por consiguiente, el CCCA propuso que la escala se volviera a fijar en un nivel que aumentara el sueldo básico/mínimo al nivel necesario calculado por la secretaría de la CAPI y restableciera el margen en aproximadamente 115 en 1997 y en años posteriores como resultado de aumentos reales en todas las categorías y escalones de la escala. El aumento mínimo sería del 3,1%. Los aumentos propuestos eran moderados ya que daban márgenes previstos de 114,4 en 1997 y 115,3 en 1998.

136. Esas propuestas se formularon en el marco de la apremiante necesidad de restablecer condiciones de servicio competitivas a fin de permitir a las diversas organizaciones del régimen común atraer y retener personal de la calidad necesaria. No se podía seguir permitiendo que los niveles de la remuneración se mantuvieran por debajo del margen. Se debían adoptar medidas de inmediato para restablecer el margen en el punto medio del intervalo, tal como había propuesto la CAPI hacía más de un año.

137. En su declaración, el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) presentó la siguiente propuesta:

"La mayoría de las organizaciones funcionan en la actualidad en condiciones de graves restricciones financieras e incertidumbre. Muchas están experimentando reformas y procesos de reestructuración importantes. La restitución del carácter competitivo de las condiciones de servicio debe verse como parte integrante de este proceso necesario de reformas y como una exigencia fundamental en la búsqueda de una mayor productividad y eficacia en función de los costos."

Deliberaciones de la Comisión

138. La Comisión hizo hincapié desde el principio en la necesidad de vincular su examen del ajuste de los sueldos básicos/mínimos en 1997 con las recomendaciones que había formulado en 1995 como parte de su examen de la aplicación del principio Noblemaire. En aquella ocasión, había recomendado un ajuste de los sueldos básicos/mínimos que en promedio era del 4,1% y un aumento del ajuste por lugar de destino del 5,1%, con objeto de:

- a) Volver a situar el margen en el punto medio del intervalo en 1996, a fin de aumentar la competitividad del régimen común;
- b) Disponer mayores aumentos y mayores diferencias entre categorías en la parte superior de la escala de sueldos a fin de rectificar los desequilibrios de la relación entre la remuneración de los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas y la compresión en las categorías superiores de la escala.

139. El efecto combinado del ajuste de los sueldos básicos/mínimos (que debió haber entrado en vigor el 1° de marzo de 1996) y el aumento del ajuste por lugar

de destino (que se recomendó con efecto a partir del 1° de julio de 1996) habría sido un aumento de la remuneración neta del 9,2%. La Asamblea General no adoptó medidas respecto de esas recomendaciones.

140. La opinión de la mayoría era que la Comisión debía reafirmar el objetivo que se había fijado en 1995 de volver a situar el margen en el punto medio. Dicho esto, se señaló que la situación había evolucionado desde que la Comisión formuló sus recomendaciones en 1995. En aquel momento, y tal como se informó a la Asamblea, el margen era de 105,7, por lo que se necesitaba un ajuste del 9,2% para llevarlo al punto medio del intervalo del margen, es decir, 115. Desde entonces, se habían producido diversos cambios en los niveles de la remuneración, tanto en la administración pública utilizada en la comparación como en la base del régimen común (Nueva York), donde la aplicación del ajuste por lugar de destino revisado había producido un aumento del 6,47% desde el 1° de noviembre de 1995. Por consiguiente, el margen de la remuneración neta previsto para 1996 era de 109,7. Así pues, se necesitaría un ajuste menor de la remuneración neta para que el margen llegara al punto medio.

141. La mayor parte de los miembros de la Comisión estimaron que el ajuste necesario para volver a situar el margen en el punto medio debía basarse en el margen pronosticado de 109,7. Esa cifra se derivaba de la aplicación de los cambios metodológicos para el cálculo del margen, de los que se había informado a la Asamblea General en 1995 y que la Comisión había reafirmado en la adición del informe correspondiente a 1995 (es decir, la utilización de coeficientes de ponderación iguales y la inclusión de las bonificaciones y gratificaciones por rendimiento en los cálculos). Algunos miembros reafirmaron las dudas ya expresadas acerca de lo atinado de esos cambios metodológicos y observaron que sin esos cambios el margen sería igual a 114. Uno de ellos consideró que, en ausencia de la aprobación de las recomendaciones de la Comisión por la Asamblea, esos cambios no deberían utilizarse para calcular el margen. A su juicio, al pedir a la Comisión que reconsiderara su decisión a la luz de las opiniones expresadas por los Estados Miembros, la Asamblea General había pedido a la Comisión de hecho que cambiara su recomendación.

142. La Comisión recordó que había llegado a sus decisiones sobre la metodología del margen por mayoría; había reconsiderado las decisiones a petición de la Asamblea General y había decidido, una vez más por mayoría, reafirmarlas. Por consiguiente, la mayor parte de los miembros estimaban que no existía base alguna para volver a examinar el fondo de la cuestión en la actualidad.

143. A continuación la Comisión analizó las modalidades concretas para actualizar sus propuestas de 1995 en vista de las circunstancias actuales. Para ello era preciso:

a) Volver a situar el nivel del margen en aproximadamente el punto medio (115) del intervalo;

b) Volver a introducir las propuestas para la reestructuración de la escala de sueldos presentadas en el informe anual correspondiente a 1995;

c) Aumentar los sueldos básicos/mínimos al nivel necesario con arreglo a las prácticas habituales de actualización vinculadas con las variaciones de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación (57.198 dólares de los EE.UU. en el punto medio, categoría P-4, escalón VI).

144. A juicio de la Comisión, las propuestas presentadas por el CCCA proporcionarían una base para lograr los objetivos mencionados de manera

compatible con las recomendaciones formuladas al respecto por la Comisión en 1995. En éstas se disponía el establecimiento de una escala que:

a) Produjera un aumento real de la remuneración de por lo menos el 3,1% en cada categoría y escalón;

b) Entrañara una reestructuración de la escala de sueldos según lo recomendado por la Comisión en 1995 (un aumento medio del 1%);

c) Efectuara una parte del aumento recomendado del 5,68% de los sueldos básicos/mínimos mediante incorporación, sin que hubiera pérdidas ni ganancias (2,51 puntos porcentuales).

145. Las propuestas formuladas en los incisos a) y b) del párrafo 144, que se recomienda entren en vigor el 1° de marzo de 1997, serían una reiteración de las recomendaciones formuladas por la Comisión en 1995 con respecto al aumento real de sueldos y las propuestas de reestructuración.

146. A consecuencia de los cambios estructurales y del aumento general real el margen estimado para 1997 aumentaría a 114,4 y el correspondiente a 1998 a 115,3, con lo cual ambos estarían cerca del punto medio del intervalo.

147. A fin de llevar el punto medio de la escala de sueldos al nivel indicado de conformidad con las disposiciones sobre ajustes en vigor, sería necesario hacer un ajuste del 5,68% en el punto medio de la escala. La cifra del 5,68% refleja aumentos netos de sueldo del 3,089% y del 2,51% concedidos a la administración pública utilizada en la comparación en 1995 y en 1996, respectivamente, para llegar a la cifra de 57.198 dólares de los EE.UU. en el punto medio, es decir, la categoría P-4, escalón VI.

148. A fin de recoger las recomendaciones de la Comisión que figuran en los incisos a) y b) del párrafo 144, la totalidad del aumento concedido en los Estados Unidos en 1996 (el 2,51%), debería reflejarse mediante incorporación, es decir, sin que hubiera pérdidas ni ganancias (de conformidad con los procedimientos habituales). Por consiguiente, el aumento del 2,51% no tendría ningún efecto en el nivel del margen. Solamente habría consecuencias financieras con respecto a las prestaciones vinculadas al sueldo básico/mínimo, es decir, los pagos por separación del servicio y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, a los que se aplicaría el total del aumento del 5,68% de la escala de sueldos básicos/mínimos.

149. Con respecto a la escala de contribuciones del personal para los fines de la nivelación de impuestos, las consultas celebradas con la Secretaría de las Naciones Unidas indicaron que había un considerable superávit en el Fondo de Nivelación de Impuestos, lo que requeriría una disminución de las tasas de contribuciones del personal del 11%.

150. La Comisión observó que las medidas propuestas no tendrían consecuencias en las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores, ya que las tasas de contribuciones del personal que se examinaban no afectarían en modo alguno los niveles de la remuneración pensionable. El resultado del cambio de esas tasas sería restablecer el equilibrio en el Fondo de Nivelación de Impuestos de las Naciones Unidas. En el caso del cuadro de servicios generales, la Comisión destacó que recomendaba que se revisaran las tasas de contribuciones del personal como parte de la introducción de una escala común de contribuciones del personal sobre la que se informa en el párrafo 106 supra.

Aspectos financieros de las propuestas

151. La Comisión señaló que las consecuencias financieras de las propuestas presentadas en los párrafos anteriores serían las siguientes:

	<u>Dólares EE.UU.</u>
a) Aumento de los sueldos básicos/mínimos del 3,089%	50 652 000
b) Reestructuración de la escala de sueldos básicos/mínimos (aumento general del 1%)	<u>17 968 000</u>
Total	<u>68 620 000*</u>

* Esta cifra incluye un aumento de los costos de 12,5 millones de dólares respecto de las aportaciones al plan de pensiones.

152. Los gastos adicionales en relación con los pagos vinculados a la escala de sueldos básicos/mínimos serían los siguientes:

	<u>Dólares EE.UU.</u>
a) Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	2 812 000
b) Escala de pagos por separación del servicio	<u>651 000</u>
Total	<u>3 463 000</u>

153. A este respecto, la Comisión tomó nota de la información proporcionada por el CCCA sobre los procesos actuales y previstos de reducción del personal en las organizaciones, que a juicio del CCCA podrían tener una importante repercusión en las cifras antes mencionadas. Si bien la Comisión no descartó ese factor, prefirió mantenerse dentro de los parámetros establecidos. También observó que los cambios de esa índole en la fuerza de trabajo del régimen común repercutirían igualmente sobre otras consecuencias financieras.

Decisiones de la Comisión

154. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General las tasas revisadas de contribuciones del personal para la determinación de los sueldos brutos que figuran en el anexo VI para su aplicación a los sueldos netos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores con efecto al 1° de marzo de 1997.

155. La Comisión decidió también recomendar a la Asamblea General, en el contexto de sus recomendaciones de 1995:

a) Que en 1997 el margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos se vuelva a situar en el nivel del punto medio conveniente de 115;

b) Que los aumentos de la remuneración neta necesarios para volver a situar el margen en el punto medio se efectúen mediante:

i) Un aumento global del 3,089% en la actual escala de sueldos básicos/mínimos sin incorporación (el ajuste de la escala de sueldos

básicos/mínimos del 3,089% corresponde al aumento de los sueldos brutos del 3,22% concedido el 1° de enero de 1995 a los empleados de la administración pública utilizada en la comparación);

- ii) Otro aumento diferencial de un 1% (en promedio) en diversas categorías y escalones de la escala de sueldos básicos/mínimos resultante de la aplicación del aumento indicado en el inciso i) supra para poner en práctica las propuestas de reestructuración de la escala formuladas por la Comisión que figuran en el anexo X de su informe de 1995²;
- iii) La incorporación del 2,51% de ajuste por lugar de destino en la escala de sueldos básicos/mínimos establecido con arreglo al inciso ii) supra, sin que se produzcan pérdidas ni ganancias, para reflejar un aumento correspondiente de los sueldos netos concedido a los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación el 1° de enero de 1996;
- iv) La entrada en vigor de la escala de sueldos básicos/mínimos resultante de lo indicado en los incisos i) a iii) supra el 1° de marzo de 1997.

En el anexo VII se presenta la escala de sueldos básicos/mínimos resultante de lo indicado en los incisos i) a iii) supra y de la aplicación de la escala de contribuciones del personal propuesta que figura en el anexo VI. En el anexo VIII se indican los aumentos porcentuales de la remuneración neta de distintas categorías y escalones resultantes de la aplicación de la escala de sueldos básicos/mínimos reproducida en el anexo VII y sobre la base de la incorporación de clases de ajuste por lugar de destino correspondientes a un 2,51%.

C. Informe del grupo de trabajo sobre el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino

Introducción

156. La Comisión tuvo a la vista el informe del grupo de trabajo sobre el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino, que se había reunido inmediatamente antes del comienzo del período de sesiones de la CAPI de julio/agosto de 1996. El grupo había cumplido el mandato que le había dado la Comisión en su 43° período de sesiones de:

- a) Determinar los elementos de la paga (gastos) que no debieran estar sujetos a indización a fin de reflejar las diferencias en los precios locales;
- b) Evaluar la importancia relativa de esos elementos como porcentaje de la remuneración;
- c) Estudiar la procedencia de la aplicación del índice de gastos efectuados fuera del lugar de destino a algunos de esos elementos.

Las opiniones en cuanto al criterio que debía seguirse para cumplir el mandato conferido al grupo de trabajo estaban claramente divididas. En consecuencia, el grupo había decidido señalar a la atención de la Comisión las dos posiciones que habían surgido durante sus deliberaciones, sin hacer recomendación alguna.

157. La Comisión también recibió una exposición de dos propuestas de los miembros del grupo de trabajo designados por la CAPI. En virtud de la primera de las propuestas, presentada por un miembro, debía considerarse que el 10% del sueldo neto se destinaba a ahorro; el 5% debería incluirse en el componente del

índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a los gastos efectuados en el lugar de destino y el otro 5% debería considerarse ahorro en el país de origen y ser tratado como elemento de gastos fuera del lugar de destino. Esta propuesta partía de la base de que el ahorro era un componente de gastos diferido y, por lo tanto, debía ser ajustado. La propuesta se fundaba en dos importantes consideraciones de política: en primer lugar, desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, era importante considerar muy detenidamente las repercusiones de medidas que tenían un efecto negativo; en segundo lugar, desde un punto de vista técnico, una solución fundada en la metodología existente para el cálculo de los ajustes por lugar de destino era preferible a una solución basada en regímenes diferentes de remuneración.

158. En la exposición de la segunda propuesta se indicó que, lamentablemente, era claro que algunos miembros del grupo de trabajo se habían empeñado en distraer la atención del grupo de trabajo para apartarlo de su mandato básico de garantizar la paridad del poder adquisitivo en todo el sistema. Dichos miembros habían insistido en que el sistema funcionaba adecuadamente y habían propuesto largos estudios de cuestiones que requerían soluciones urgentes. Había diferencias muy importantes en el ajuste por lugar de destino en distintos lugares de destino. Ello obedecía a dos factores: en primer lugar, los ajustes por costo de la vida se calculaban teniendo en cuenta la totalidad del sueldo básico; en segundo lugar, el sistema exageraba las diferencias del costo de la vida en los lugares de destino con un número elevado de puntos de ajuste.

159. La aplicación del ajuste por lugar de destino a la totalidad del sueldo básico aceleraba y aumentaba los desequilibrios del sistema. En cambio, en los Estados Unidos de América, Alemania, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI) se consideraba ingreso líquido entre el 30% y el 50% del sueldo y se aplicaba el ajuste por lugar de destino a dichos porcentajes. Se señaló que quizá conviniera que el grupo de trabajo considerara una nueva fórmula en virtud de la cual hasta un máximo del 60% del sueldo quedara sujeto a ajuste.

160. En virtud de la estructura de ponderación utilizada en el régimen común, con excepción del 5% del sueldo neto para gastos no relacionados con el consumo, elemento añadido recientemente, se suponía que la totalidad del sueldo se utilizaba para adquirir bienes y servicios. Ese enfoque no tenía en cuenta el ahorro personal de los funcionarios como una parte del sueldo no relacionada con gastos de consumo que no se ajustarían en función del costo de la vida en la localidad.

161. Un grupo de trabajo integrado por expertos de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, la Oficina de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo y el Instituto de Investigaciones Getúlio Vargas había estudiado la cuestión del ahorro en el sistema de ajuste por lugar de destino y había llegado a la conclusión en 1981 de que la cuestión de atender a los compromisos contraídos fuera del lugar de destino no podía resolverse en el contexto de la metodología para calcular los índices de ajuste ni, incluso, en el sistema más amplio de cómo remunerar para tener en cuenta diferencias en el costo de la vida, sino que era una cuestión que requería una decisión administrativa. Esa conclusión coincidía con las opiniones y recomendaciones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) sobre los porcentajes de ponderación asignados a los gastos fuera del lugar de destino en la serie de estudios entre ciudades efectuados en 1995 en los lugares de destino en que hay sedes. El CAAALD, al declarar que no estaba en condiciones de apoyar o no apoyar los porcentajes correspondientes al componente de gastos fuera del lugar de destino para las sedes, salvo en los casos de Roma y Montreal, había llegado

a la conclusión de que debería dejarse a la Comisión la tarea de tomar una decisión empírica o administrativa respecto de dichos porcentajes.

162. El 5% del sueldo básico neto que se había considerado que no se destinaba a gastos de consumo estaba muy por debajo del porcentaje medio del ingreso líquido ahorrado por los residentes de los siete principales países industrializados, Austria y Suiza. Sobre una base no ponderada, el porcentaje de ahorro medio en esos países durante el período 1987-1991 había sido aproximadamente del 10,8% del ingreso líquido. El promedio correspondiente, basado en las tasas de ahorro en los siete lugares de destino en que hay sedes ponderadas por el número de funcionarios del régimen común en esos países, se estimaba en un 11,37%.

163. Existía la preocupación de que el sistema actual fuera excesivamente técnico y difícil de entender. Se estimó que, pese a su complejidad y fundamentación técnica, el sistema actual generaba resultados dudosos. Como la mayoría de los funcionarios en las sedes se negaba a participar en las encuestas de gastos, se utilizaba información obsoleta como base para gastar millones de dólares anualmente. Existía gran preocupación respecto de esta situación, que indicaba la necesidad de recurrir en mayor medida a decisiones pragmáticas y datos externos.

164. En el sistema de la administración pública utilizada en la comparación sólo se ajustaba el 30% del sueldo bruto, o sea, aproximadamente el 41% del sueldo neto (el sueldo neto es comparable a la remuneración neta del régimen común, es decir, sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino aplicable) para tener en cuenta la inflación local en el lugar de destino. Este porcentaje excluía los gastos de vivienda. Sobre la base de los datos más recientes sobre gastos comunicados por los funcionarios del régimen común, el promedio ponderado de gastos de vivienda en los lugares de destino en que hay sedes era de aproximadamente un 29% del sueldo neto. Si se añadía el 29% correspondiente a gastos de vivienda al 41% del sueldo neto sujeto a ajustes en la administración utilizada en la comparación, se obtenía un total del 70%. Teniendo en cuenta la semejanza entre el componente de gastos efectuados en el lugar de destino si se tenía en cuenta el componente de ahorro, por una parte, y el componente de gastos efectuados en el lugar de destino en la administración pública utilizada en la comparación, que era del 70%, por otra, se propuso que el porcentaje para la totalidad de gastos en el lugar de destino, incluidos los gastos de vivienda y de seguro médico, no excediese del 70%. Esta propuesta había sido apoyada por consenso por los tres miembros designados por la Comisión para participar en el grupo de trabajo.

Opiniones de las organizaciones

165. El Presidente del CCCA señaló que las opiniones del Comité en su conjunto sobre la totalidad del informe del grupo de trabajo no estaban disponibles puesto que el grupo se había reunido después de haber concluido el reciente período de sesiones del CCCA. Sin embargo, los representantes de las organizaciones que habían asistido al grupo de trabajo, así como aquéllos que estaban presentes en el período de sesiones, que representaban una buena proporción de los miembros del CCCA, compartían la siguiente posición unánime.

166. El Presidente del CCCA recordó que, desde su establecimiento, el grupo de trabajo había hecho una labor considerable. Había revisado el componente de gastos fuera del lugar de destino y posteriormente, a iniciativa de las organizaciones, el componente no relacionado con gastos de consumo. Esos análisis en general habían llevado a la redistribución del ajuste por lugar de destino en los lugares de destino. El concepto de ahorro que estaba examinando el grupo suscitaba preocupación en el contexto del sistema actual de ajustes por

lugar de destino. La preocupación tenía carácter conceptual, metodológico y técnico. Desde el punto de vista conceptual, que el grupo de trabajo había comenzado a examinar, las cuestiones fundamentales que se planteaban se vinculaban al objeto y la finalidad del sistema de ajustes por lugar de destino. Al respecto, observó que los sistemas utilizados por el Gobierno de los Estados Unidos, el Banco Mundial y otras entidades tenían por objeto fundamentalmente reembolsar a los funcionarios los gastos extraordinarios resultantes de su asignación a lugares fuera de la ciudad de base. El sistema de ajustes por lugar de destino del sistema de las Naciones Unidas, en cambio, tenía por objeto igualar el poder adquisitivo general de todos los funcionarios, dondequiera que estuviesen destacados.

167. Estos objetivos fundamentalmente diferentes eran muy importantes, pues habían dado lugar a sistemas con elementos diferentes. Cuando se trataba de compensar los gastos extraordinarios resultantes de la expatriación, había una mayor necesidad de definir los gastos realizados efectivamente por el funcionario fuera de la base y considerar qué proporción de los ingresos se destinaba al pago de impuestos, seguro, donativos, ahorro y/o inversiones. Cabía dudar que un sistema como el de las Naciones Unidas, que tenía por objeto igualar el poder adquisitivo en lugar de compensar los gastos extraordinarios efectuados fuera de la base, fuese compatible con el concepto de ingreso líquido y la introducción de un elemento destinado a reflejar el ahorro.

168. En cuanto a los aspectos metodológicos, el Presidente del CCCA señaló que en el país utilizado en la comparación no había una definición única ni acuerdo concreto en cuanto a la proporción del sueldo básico de un funcionario norteamericano expatriado que debía protegerse contra un costo de vida más elevado que el de la base. Las diferencias de concepto y de cálculo del ingreso líquido habían dado lugar a variaciones en la remuneración de los funcionarios expatriados de la administración pública utilizada en la comparación.

169. Aun en el caso de que pudiera darse respuesta a las interrogantes conceptuales y metodológicas, subsistirían problemas técnicos en cuanto a la forma de incorporar el ahorro en el actual sistema de ajuste por lugar de destino y de ponderar dicho elemento debidamente, así como respecto de la forma en que el actual método de ponderación se vería afectado por la introducción de un nuevo elemento de esa naturaleza. Debido a que la cuestión era tan compleja, las organizaciones se oponían unánimemente a la introducción de todo cambio fundamental en el sistema de ajustes por lugar de destino tal como el que se describía en el párrafo 164 supra y que contaba con el apoyo de los miembros designados por la CAPI para participar en el grupo de trabajo.

170. Una de las dificultades en la etapa actual era que no quedaba en claro qué problema se estaba abordando. Si se trataba de introducir el concepto de "ahorro" en el sistema, las organizaciones instaban a la Comisión a adoptar un criterio técnico y sistemático semejante al descrito en los párrafos anteriores. No se trataba de tácticas dilatorias, como habían sostenido algunos. Las organizaciones estaban dispuestas a trabajar respecto de ese asunto con la Comisión y el CAAALD. Si, en cambio, el problema era la falta de respuesta del personal a las encuestas relativas al costo de vida, las organizaciones sugerían que se hiciera un último intento de obtener datos válidos del personal pidiéndoles que cooperaran en una encuesta e informándoles, al mismo tiempo, de todas las consecuencias de su falta de respuesta con respecto al cálculo del índice del ajuste por lugar de destino.

171. Interviniendo en diversos momentos del debate, el Presidente del CCCA declaró que la propuesta de que un máximo de 70% de la remuneración se ajustara

en el lugar de destino era una solución artificial, basada en una hipótesis arbitraria que desconocía el hecho de que había diferentes tipos de ahorro. Además, se trataba de un cambio conceptual fundamental, cuyos efectos no se habían evaluado en forma adecuada. Si el objeto consistía en reducir la remuneración en algunos lugares de destino de elevado costo, ello debía decirse claramente.

172. El Presidente del CCCA destacó que las organizaciones nunca habían sostenido que el sistema estuviera funcionando perfectamente. Reconocían que era necesario perfeccionarlo y estaban dispuestas a buscar soluciones técnicamente racionales. Señalando que los ahorros debían tomarse en cuenta y caracterizando la propuesta descrita en el párrafo 157 supra como conservadora, indicó que las organizaciones, como transacción, podrían aceptar la propuesta de un componente de ahorro del 10%. A falta de datos, podía considerarse que el 10% del sueldo era razonable y debía dividirse por igual entre los componentes del índice del ajuste por lugar de destino correspondientes a gastos en el lugar de destino y fuera de éste.

173. El representante de las Naciones Unidas reiteró la posición expresada en el 43° período de sesiones de la Comisión en el sentido que el objetivo consistía en buscar un sistema de ajustes por lugar de destino que funcionara de manera eficiente, efectiva y oportuna, con lo cual se restablecería la confianza en el sistema. Eso podía lograrse sólo en la medida en que el sistema de ajustes por lugar de destino igualara el poder adquisitivo entre lugares de destino, propiciara un proceso de participación y mantuviera la igualdad de trato del personal a escala de todo el sistema. Como habían observado las Naciones Unidas en varias ocasiones, la Organización tenía personal en la mayoría de los lugares de destino en todo el mundo y estaba por lo tanto decididamente empeñada en mantener la equidad del sistema de ajustes por lugar de destino. Destacó que la Organización apoyaba todas las propuestas técnicas racionales. Sin embargo, la propuesta de que los gastos totales en el lugar de destino no excedieran del 70% del ingreso no parecía tener validez técnica alguna. Por otra parte, había habido apoyo mayoritario a la propuesta de que se considerara el 10% del sueldo como ahorro y se dividiera por igual entre los componentes de gastos en el lugar de destino y fuera de éste.

174. El representante del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) dijo que las afirmaciones acerca de la injusticia del sistema actual debían demostrarse con datos objetivos. El grupo de trabajo había examinado varios sistemas de subsidio por costo de vida, que daban diversos resultados en diferentes lugares (algunos inferiores a las Naciones Unidas, otros superiores). Esos resultados constituían un reflejo de las necesidades de recursos humanos y las políticas de remuneración de cada empleador. Cada conjunto comprendía características que se vinculaban de manera racional: era incorrecto tratar de separarlas y de injertar un elemento de un sistema determinado en otro.

175. El representante del OIEA destacó además que las diferencias significativas de los índices de ajuste por lugar de destino eran en gran medida imputables al debilitamiento del dólar de los Estados Unidos, un fenómeno que había afectado también al sistema de pensiones. Si esa tendencia se invirtiera, la situación cambiaría. Cabía tener presente además que los cambios recientes introducidos por la Comisión (a saber, la eliminación de los porcentajes fijos para los gastos fuera del lugar de destino respecto de los lugares de destino del grupo I y los resultados de la última serie de estudios entre ciudades) habían producido ya cierto grado de realineación de las relaciones en todo el sistema. Debía tomarse en cuenta el efecto de esos cambios. El representante apoyó la propuesta de que se considerara el 10% del sueldo como ahorro, que reflejaba la realidad. La otra propuesta se basaba en el supuesto equivocado de que el

ingreso se ahorra o se invertía en dólares de los EE.UU. Observó que la labor del grupo había adolecido de falta de definición del problema y de objetivos cambiantes. En su opinión, la única solución posible consistía en cambiar en medida importante el sistema de ajustes por lugar de destino comenzando por los principios básicos.

176. Comentando la propuesta formulada durante el debate de fijar un porcentaje mínimo para determinar el porcentaje correspondiente a los gastos fuera de lugar de destino además del 5% actual para los componentes no relacionados con el consumo (véase el inciso c) del párrafo 183 infra), el representante del OIEA dijo que la propuesta abordaba el problema de la falta de respuesta a las encuestas. Las organizaciones ya habían propuesto una solución de ese problema, a saber, una nueva recopilación de datos.

177. El representante de la OACI recordó que en 1995 su organización había acogido con beneplácito la decisión de la Comisión de pasar a usar los porcentajes efectivos de gastos fuera del lugar de destino para los lugares de destino del grupo I. Sin embargo, la mitigación que se había logrado era todavía insuficiente respecto de los lugares de destino en que la moneda era débil. Señaló a la atención de la Comisión los arreglos de la Comisión Europea, en que el personal recibía un subsidio por expatriación y podía ser además que parte de su remuneración se pagara al nivel del ajuste por lugar de destino de su país de origen.

178. El representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destacó la labor valiosa realizada por el grupo de trabajo desde su creación, tal como se reflejaba en otros informes. El PNUD reconocía en particular las medidas adoptadas respecto del tratamiento de la vivienda en los lugares de destino pequeños. Destacó la necesidad de que toda solución a la situación actual se basara en los hechos.

Deliberaciones de la Comisión

179. Los miembros recordaron que, debido al mayor nivel de insatisfacción con respecto al funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y en particular a los problemas relacionados con la inestabilidad de las monedas y los gastos fuera del lugar de destino, la Comisión había acogido la sugerencia de que se remitieran esos y otros problemas del sistema de ajustes por lugar de destino a un grupo de trabajo y había creado un grupo de ese tipo en su período de sesiones de mayo de 1995. En un informe del grupo de trabajo a la Comisión en su 43° período de sesiones se expresó la opinión de que el actual funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino adolecía de problemas, como demostraba, por ejemplo, el nivel muy elevado de ajuste por lugar de destino en algunos lugares. La exagerada variación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino del sistema se consideraba en parte el resultado de que no se hubiera tomado suficientemente en cuenta el ahorro en los cálculos del ajuste. Debía considerarse apropiadamente el ahorro como una parte del sueldo no relacionado con el consumo que no se ajustaría en función del costo de la vida en el lugar. Se observó que en los Estados Unidos de América, Alemania, el Banco Mundial y el FMI se dividía el sueldo en porcentajes de ingreso líquido que variaban del 30% al 50% y el ajuste por lugar de destino se aplicaba a esos porcentajes.

180. Se consideró que en la metodología del ajuste por lugar de destino del régimen común la cuestión del porcentaje del sueldo que debía estar sujeto a ajuste por la inflación local se podía abordar en forma apropiada en términos de la relación entre los componentes de gastos en el lugar de destino y fuera de éste del índice del ajuste por lugar de destino. A este respecto, se recordaron

las opiniones y recomendaciones del CAAALD sobre los porcentajes de gastos fuera del lugar de destino en que hay sedes utilizados en los estudios entre ciudades de 1995. El CAAALD, al señalar que no estaba en condiciones de apoyar o no los porcentajes de gastos fuera del lugar de destino respecto de los lugares de destino en que hay sedes, salvo los de Roma y Montreal, había llegado a la conclusión de que debería dejarse entregado el asunto a la Comisión para que adoptara una decisión empírica o administrativa.

181. La Comisión observó que la tarea asignada al grupo de trabajo era importante, delicada y sumamente compleja. Si bien reconocía los esfuerzos hechos por el grupo para cumplir su mandato, era decepcionante que no hubiera sido posible una convergencia de opiniones. La incapacidad del grupo para llegar a un acuerdo ponía a la Comisión en una situación más bien difícil. No obstante, la Comisión destacó su decisión de desempeñar sus funciones de manera objetiva e imparcial. Su función consistía en determinar si era necesario adoptar medidas para mejorar las relaciones del poder adquisitivo en todo el sistema y, en ese caso, qué medidas debían adoptarse. A este respecto, la Comisión reiteró la opinión expresada anteriormente al examinar el tratamiento de los gastos fuera del lugar de destino en los lugares de destino del grupo I, es decir, que definitivamente no quería perjudicar a ningún lugar de destino.

182. La Comisión examinó detenidamente las diversas opiniones expresadas sobre ese tema y los datos disponibles. Para los miembros era difícil aceptar la afirmación de los miembros del grupo de trabajo designados por el CCCA, tal como se reflejaba en el informe del grupo, de que el actual sistema estaba funcionando bien. Se recordó que las propias organizaciones habían citado diversos problemas graves del sistema en el pasado. La falta de un análisis unificado de esos problemas por las organizaciones había hecho que resultara más difícil enfrentar la situación, pero era claro que, para algunos, la falta de equidad en cuanto a paridad del poder adquisitivo era un problema. Habían vuelto a surgir aspectos del problema, especialmente los porcentajes de gastos fuera del lugar de destino respecto de los lugares de destino del grupo I (sedes y semejantes) en diversas ocasiones en los últimos años, tanto en la Comisión como en el CAAALD. La Asamblea General había preguntado si se justificaba la gran diferencia entre el extremo superior y el extremo inferior de la gama de ajustes por lugar de destino, y en el párrafo 3 de la sección I.B de la resolución 50/208, había pedido que la Comisión se ocupara, en la medida correspondiente, de las preocupaciones planteadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión con respecto al funcionamiento del sistema de ajustes por lugares de destino y que las remitiera a su grupo de trabajo sobre el funcionamiento del ajuste por lugar de destino. La Comisión llegó a la conclusión de que, a pesar de diversas medidas adoptadas en diferentes oportunidades, quedaba suficientemente en claro que en efecto había anomalías en las relaciones del costo de vida en todo el sistema.

183. La Comisión analizó a continuación las diversas propuestas y soluciones que figuraban en el informe del grupo de trabajo y que se habían planteado durante el examen del asunto por la Comisión, como sigue:

- a) Propuestas de los miembros designados por la CAPI
- i) Propuesta de un componente de ahorro del 10% (párr. 157). La Comisión observó que esa propuesta contaba con cierto grado de apoyo de las organizaciones. No obstante, un análisis de sus efectos revelaba que, si modificaba la situación actual, lo haría en escasa medida;

ii) Propuesta 70/30 (párr. 164). La Comisión observó que esta propuesta había surgido de un estudio de las prácticas de diversos empleadores respecto del concepto de "ingreso líquido". Si bien la propuesta, tal como se había formulado, no introducía el concepto de ingreso líquido como tal, constituía un cambio más bien significativo en el sistema; algunos miembros consideraron que sería necesario estudiar más detenidamente sus ramificaciones generales. Se tomó nota además de la cautela a la que instaba el CAAALD a este respecto.

b) Propuesta de los miembros designados por el CCCA

i) Un cambio importante del sistema de ajustes por lugar de destino, comenzando por los principios básicos. Ello implicaría la formulación de una nueva lista de categorías de gastos, incluida la definición de una nueva categoría de "ahorro", y el establecimiento de métodos para su cuantificación. La Comisión observó que se trataba de un proyecto ambicioso que podría tardar varios años. Consideró que era necesario tomar medidas con cierto grado de urgencia para enfrentar los desequilibrios existentes en el funcionamiento del sistema;

ii) Tres propuestas relativas a los gastos fuera del lugar de destino. La primera consistía en no introducir cambios, es decir, en seguir utilizando los datos actuales. Este criterio no parecía sostenible, entre otras cosas, en vista de las dificultades que se habían planteado en la última serie de estudios de las sedes. Por la misma razón, no consideraba que debía confiar en los intentos de hacer una nueva recolección de datos, a pesar de la oferta de las organizaciones de proceder a esa actividad, que era la segunda propuesta de los miembros del CCCA. La tercera propuesta, que los miembros del CCCA consideraban como último recurso si su segunda propuesta, es decir, una nueva recolección de datos, no producía datos válidos, consistía en la definición de un nuevo componente de gastos fuera del lugar de destino basado en datos objetivos respecto de las pautas de gastos de los funcionarios internacionales. Por ejemplo, en el caso de Viena, podían usarse datos sobre las sumas pagaderas a los funcionarios en moneda extranjera.

c) Propuesta de un miembro de la Comisión. Durante el debate un miembro de la Comisión formuló una propuesta. Indicó que por diversas razones sería conveniente adoptar ante el problema un criterio compatible con el sistema actual de ajuste por lugar de destino. Propuso que se agregara al 5% actual del sueldo básico neto (componentes no destinados al consumo) una suma mínima de 20% del sueldo básico más el ajuste por lugar de destino a fin de determinar el porcentaje de gastos fuera del lugar de destino que se habría de utilizar en el cálculo del índice del ajuste por lugar de destino respecto de los lugares de destino del grupo I. En los lugares en que el porcentaje efectivo de los gastos fuera de la zona de lugar de destino fuera igual al 20% o superior debía seguir usándose como porcentaje de los gastos fuera del lugar de destino el porcentaje efectivo de esos gastos más un 5% de componente no relacionado con el consumo, como se definió supra. Sobre la base de esta propuesta, y utilizando los resultados de las encuestas de distintos lugares de 1995, se calcularon los índices del ajuste por lugar de destino revisados que figuran en el anexo IX para los lugares de destino en que hay sedes. Esa propuesta se ajustaba a la recomendación del CAAALD de que el porcentaje de gastos fuera del lugar de destino se basara en decisiones administrativas o empíricas. La reducida diferencia con el porcentaje de los gastos efectivos actuales revelaba que no se podía considerar que la propuesta fuera arbitraria. Recordó además que el CAAALD había sostenido desde hacía mucho tiempo que el porcentaje de los gastos

fuera del lugar de destino debía determinarse administrativamente, como lo demostraban las recomendaciones que había hecho en 1981, que se ajustaban plenamente a sus recomendaciones más recientes⁸.

184. La Comisión estimó que era importante encontrar una solución que pudiera contar con el apoyo de los miembros. No consideraba que fuera útil seguir adelante con una posición dividida o con soluciones alternativas. A este respecto, se observó que antes de que los miembros designados por la CAPI convinieran en plantear la propuesta 70/30, el grupo había tenido ante sí otras propuestas del orden de una división 50/50 ó 60/40 entre gastos en el lugar de destino y fuera de éste que reflejaban las prácticas de otros empleadores en situación semejante, como el Banco Mundial, el FMI y la administración pública que se usaba en la comparación. Observó que la propuesta de un componente mínimo de gastos fuera del lugar de destino más un componente no relacionado con el consumo del 5% serviría para reducir las diferencias y anomalías de las relaciones del ajuste por lugar de destino. De hecho, su efecto práctico era muy cercano al de la propuesta 70/30. Sin embargo, tenía la ventaja muy clara de hallarse dentro del marco de la metodología existente; como tal, no se alejaría del propósito fundamental del sistema de ajustes por lugar de destino.

185. Tomando nota del comentario del CCCA de que esto constituiría un cambio de la decisión adoptada poco más de un año atrás (es decir, de usar el porcentaje efectivo de gastos fuera del lugar de destino) la Comisión observó que el tema del porcentaje de los ingresos que debía aplicarse a las relaciones, con el cual estaban directamente vinculados los gastos fuera del lugar de destino, era un asunto esencial del mandato del grupo. La Comisión recordó que los resultados del estudio del grupo de trabajo acerca de este tema, que abarcaban dos períodos de sesiones, habían sido remitidos al CAAALD para que éste presentara sus opiniones cuando examinó los resultados de los estudios entre ciudades de 1995 en las sedes. Por lo tanto, el CAAALD estaba consciente de las decisiones de la Comisión acerca del uso del porcentaje efectivo de los gastos fuera del lugar de destino y las circunstancias de esas decisiones cuando llegó a la conclusión, en el contexto de que los estudios entre ciudades respecto de los lugares de destino del grupo I, de que la cuestión del porcentaje de los gastos fuera del lugar de destino era un asunto respecto del cual la Comisión debía tomar una decisión empírica o administrativa. La propuesta anterior era muy razonable y simplificaría y agilizaría el sistema, que la mayoría consideraba que era indebidamente complejo y opaco, a la vez que arrojaba resultados dudosos. Al mismo tiempo, haría que los resultados fueran más equitativos. La Comisión tomó nota de la explicación de la secretaría de que la propuesta no afectaría al método actual de tratamiento del porcentaje de los gastos fuera del lugar de destino como un componente adicional con arreglo a la fórmula Walsh modificada, es decir, de que se seguiría usando el método actual. Observó además que la propuesta no tendría efecto alguno sobre los lugares de destino sobre el terreno (grupo II), donde se había fijado el porcentaje mínimo de los gastos fuera del lugar de destino en un 30%.

186. La Comisión recordó que la petición del CAAALD de que procurara adoptar una decisión empírica o administrativa había sido hecha en el contexto del porcentaje de los gastos fuera del lugar de destino. Decidió, por lo tanto, apoyar la propuesta reseñada en el inciso c) del párrafo 183 supra.

Consecuencias financieras

187. Como se observa en el anexo IX, la aplicación de la decisión de la Comisión esbozada en el párrafo 188 infra influirá en el índice de los ajustes por lugar de destino, y en consecuencia en la clasificación del ajuste por lugar de destino, en la mayor parte de los lugares de destino. Si bien los índices de

Washington, D.C., y Montreal aumentarían levemente, el de Roma no resultaría afectado y los de Ginebra, Londres, París y Viena se reducirían. En consecuencia, las clasificaciones del ajuste por lugar de destino de Washington, D.C., y Montreal aumentarían, y las de Ginebra, Londres, París y Viena disminuirían. Cabría prever cambios análogos de los índices y los ajustes por lugar de destino en algunos lugares de destino en que no hay sedes, como Tokio. De resultas de estos cambios de los índices del ajuste por lugar de destino y, en consecuencia, de los ajustes, se producirían economías netas de aproximadamente 11 millones de dólares por año.

Decisión de la Comisión

188. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que, a partir del 1° de marzo de 1997, se consideraría que se efectuaban fuera del lugar de destino gastos correspondientes a un monto mínimo del 20% de la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) del lugar de destino, porcentaje que se agregaría al 5% del sueldo básico neto para gastos distintos de los de consumo. Ello constituiría el porcentaje de gastos fuera del lugar de destino que se utilizará en el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino. Las aportaciones a los planes de pensiones seguirían tomándose en cuenta con arreglo al sistema actual.

D. Informe sobre el 20° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

1. Método de elaboración del índice de los ajustes por lugar de destino en función de los precios en Suiza y Francia

189. En su resolución 50/208, la Asamblea General había pedido a la Comisión que en 1996 estableciera, para el personal destinado en Ginebra, un solo índice de los ajustes por lugar de destino que tuviera en cuenta el costo de la vida de todo el personal en ese lugar de destino y le garantizara la igualdad de trato con el personal de otros lugares de destino en que hay sedes. Esa solicitud, que significaba que el costo de la vida del personal que prestaba servicios en Ginebra pero vivía en ciudades situadas del otro lado de la frontera con Francia debía incluirse en el índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra, se había remitido al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino para que éste brindara asesoramiento técnico. Después de examinar varias opciones que atendían a la solicitud de la Asamblea General, el CAAALD había llegado a la conclusión que la elaboración de un índice compuesto de los ajustes por lugar de destino (es decir, que combinase el costo de la vida del personal que residía en Ginebra con el del personal que residía en Francia) entrañaba una serie de problemas. A juicio del Comité, no era posible establecer un índice de ese tipo en 1996, sino más adelante, cuando se hubiera elaborado una metodología adecuada. El CAAALD había recomendado que la secretaría estudiara más a fondo la metodología y le presentara un informe en su 21° período de sesiones.

Opiniones de las organizaciones

190. El Presidente del CCCA dijo que el CCCA tenía inquietudes de orden jurídico y técnico acerca de la determinación de un ajuste por lugar de destino único para Ginebra que abarcara zonas fronterizas de Francia. El CCCA había informado a la Comisión en varias ocasiones de que esta cuestión tenía ramificaciones que afectaban a más de un lugar de destino. Lo más necesario era elaborar una metodología adecuada que resolviera todos los problemas técnicos, entre ellos: a) la determinación de los puntos de compra; b) el cálculo del promedio de los precios que se obtuvieran en Ginebra y Francia;

y c) el manejo de las relaciones entre las monedas y las tasas de inflación. Cualquier defecto que tuviese la metodología podría dar lugar a que se la impugnara y, en consecuencia, era indispensable que el CAAALD examinara cada uno de los pasos de la metodología y de los preparativos del estudio. También había que ocuparse de la cuestión de la legalidad de establecer un solo índice de los ajustes por lugar de destino aplicable a funcionarios que vivían en dos Estados soberanos distintos. El CCCA recordó que en el informe anual correspondiente al año 1995 se había planteado una larga serie de cuestiones a las que nunca se había dado respuesta. No se había hecho ninguna propuesta acerca de la manera de resolver esos problemas y, lamentablemente, la Asamblea General no había dado ninguna orientación sobre ese particular.

Deliberaciones de la Comisión

191. La Comisión recordó que se había ocupado de la cuestión del índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra en atención a la sección II.G de la resolución 48/224 de la Asamblea General, en que se había pedido a la CAPI que velara por que los estudios entre ciudades realizados en todos los lugares de destino en que hay sedes fueran plenamente representativos del costo de la vida de todos los funcionarios que trabajaban en el mismo lugar de destino. Tras examinar la cuestión sobre la base del asesoramiento técnico y jurídico correspondiente, la Comisión había llegado a la conclusión de que, en principio, era viable establecer un multiplicador único (es decir, combinado) de los ajustes por lugar de destino para el lugar de destino de que se tratase o dos multiplicadores, según el lugar en que residiese el personal. Teniendo en cuenta que la decisión sobre cuál de esos dos criterios habría que aplicar dependería de los objetivos que perseguía la Asamblea se marcara al enunciar las disposiciones pertinentes de la resolución 48/224, la Comisión había recabado el asesoramiento de la Asamblea General a ese respecto. Al mismo tiempo, en el párrafo 139 de su informe anual de 1995, había señalado a la atención de la Asamblea determinados aspectos normativos, administrativos y jurídicos².

192. La Comisión observó que después de que la Asamblea General se pronunció, en su resolución 50/208, a favor del índice combinado de los ajustes por lugar de destino, ese criterio se había examinado más a fondo. De resultados de este examen más detallado, el CAAALD había individualizado otros problemas técnicos, entre ellos los de los puntos de compra, la agregación de los precios, las relaciones entre diferentes monedas, y distintas tasas de inflación. El CAAALD había llegado a la conclusión de que no era viable establecer un índice de los ajustes por lugar de destino en 1996, como había solicitado la Asamblea General. Sin embargo, tal cosa sería posible en una fecha posterior, una vez que se resolvieran los problemas técnicos mencionados.

193. La Comisión hizo suyo el criterio propuesto por el CAAALD, a saber, que se estudiara más a fondo la metodología para el establecimiento de un índice combinado para Ginebra y la zona de Francia que lindaba con la frontera y que se informara al respecto al CAAALD. Se señaló que además de las dificultades de orden estrictamente técnico planteadas por el CAAALD, había ramificaciones de naturaleza normativa, jurídica y administrativa que debían estudiarse cuidadosamente antes de tomar cualquier medida. Se indicó, por ejemplo, que había funcionarios de determinadas nacionalidades a los que no se permitía residir en Francia. La Comisión tendría que asegurarse de que el índice combinado no discriminara contra esos funcionarios.

Decisión de la Comisión

194. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que había estudiado cuidadosamente la petición de la Asamblea de que en 1996 se estableciera un solo

índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra que fuera plenamente representativo de todo el personal que prestaba servicio en el lugar de destino. A ese respecto, había recabado el asesoramiento de su órgano subsidiario, el CAAALD, sobre el criterio que debía seguir para atender a la petición de la Asamblea. El CAAALD había señalado varias dificultades técnicas con que tropezaban la reunión y el análisis de los datos. Por otra parte, la cuestión tenía ramificaciones normativas, administrativas y jurídicas. La combinación de esos factores no contribuía al establecimiento en 1996 de un único índice de los ajustes por lugar de destino para Ginebra que reflejara el costo de la vida de todos los funcionarios que trabajaban en el lugar de destino. La Comisión seguiría examinando el asunto e informaría a la Asamblea General en cuanto fuera posible sobre los progresos que lograra en la solución de los distintos problemas.

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

195. Como parte del funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, periódicamente se llevan a cabo estudios amplios entre ciudades en todos los lugares de destino. Con arreglo al ciclo a que están sujetos esos estudios, entre septiembre y noviembre de 1995 la Comisión realizó estudios en Ginebra, Londres, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. En julio y septiembre de dicho año se reunió información sobre los precios en Nueva York, la base del sistema de ajustes por lugar de destino. En su período de sesiones de febrero de 1995, el CAAALD examinó la documentación relacionada con esos estudios y formuló recomendaciones sobre los resultados obtenidos que fueron consideradas por la Comisión.

196. La Comisión decidió:

a) Aprobar los resultados, que se indican en el cuadro que figura a continuación, de los estudios entre ciudades realizados en 1995 en los lugares de destino mencionados:

Resumen de los resultados de las comparaciones del costo de la vida en 1995 entre Nueva York y Ginebra, Londres, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C.

Lugar de destino	Fecha del estudio (1995)	Tipo de cambio	IALD existente*	Índice de Walsh	IALD resultante del estudio	Diferencia entre el IALD nuevo y el existente (porcentaje)
Nueva York	Julio y septiembre	1,00	147,73	-	-	-
Ginebra	Noviembre	1,13	208,78	134,28	198,37	-5,0
Londres	Noviembre	0,630	146,36	105,79	156,28	+6,8
Montreal	Octubre	1,34	114,45	84,08	124,21	+8,5
París	Noviembre	4,86	168,31	116,61	172,27	+2,4
Roma	Noviembre	1,610	142,59	92,96	137,33	-3,7
Viena	Noviembre	9,80	179,65	119,38	176,36	-1,8
Washington, D.C.	Septiembre	1,00	131,01	86,31	127,51	-2,7

* El índice de los ajustes por lugar de destino (IALD) existente se calculó mediante una actualización de los resultados del estudio de 1990 sobre la base del tipo de cambio vigente en la fecha del estudio en el lugar de destino de que se tratara.

b) Que los resultados de los estudios realizados en 1995 en Londres, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. se tuvieran en cuenta para determinar sus respectivas clases de ajuste por lugar de destino a partir del 1° de mayo de 1996;

c) Que los resultados del estudio realizado en 1995 en Ginebra se tuvieran en cuenta para determinar la clase de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra a partir del 1° de junio de 1996;

d) Que la diferencia existente entre el índice de los ajustes por lugar de destino resultante del estudio, aumentada en un 5%, y el índice de la paga para Ginebra se ajustara cuando se llevara a cabo el siguiente examen del ajuste por lugar de destino en relación con el aumento del costo de la vida.

E. Examen del nivel de las prestaciones por familiares a cargo

197. En su informe anual correspondiente a 1992, la Comisión comunicó a la Asamblea General su conclusión de que habría que mantener la metodología con que se determinaba el nivel de las prestaciones por familiares a cargo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, es decir, que habría que calcular esas prestaciones sobre la base de las deducciones impositivas y de las prestaciones sociales pagaderas en los países de los siete lugares de destino en que hay sedes⁹. Además, la Comisión decidió examinar el nivel de las prestaciones por familiares a cargo cada dos años para que se tuvieran en cuenta todos los cambios pertinentes de la legislación fiscal y social en los siete lugares de destino en que hay sedes. En su resolución 47/216, la Asamblea General tomó nota de las conclusiones de la Comisión. Por consiguiente, en 1994, la Comisión recomendó y la Asamblea aprobó un aumento del 10,26% en el nivel de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, con efecto a partir del 1° de enero de 1995, con lo que dichos niveles se elevaron a 1.400 dólares de los EE.UU. y 500 dólares de los EE.UU., respectivamente. Así pues, el actual examen del nivel de las prestaciones por familiares a cargo constituía el segundo examen bienal desde 1992.

198. Sobre la base de la metodología aprobada, el porcentaje de aumento de los pagos atribuible a las deducciones impositivas y las prestaciones sociales desde el examen de 1994, calculado respecto del escalón VI de la categoría P-4, fue del 7,98%. De aplicarse ese aumento a la prestación por hijo a cargo vigente, se obtendrían sumas anuales (redondeadas) de 1.510 dólares por hijo a cargo y de 3.020 dólares por hijo discapacitado.

199. La Comisión señaló que, en los últimos años, se había examinado la metodología de ajuste de la prestación por familiar secundario a cargo tanto en la Comisión como en la Asamblea. En ese contexto, en 1989 la Asamblea no había aprobado la recomendación de establecer el nivel de la prestación por familiar secundario a cargo como porcentaje (el 50%) de la prestación por hijo a cargo. Cuando la Comisión había vuelto a examinar la cuestión en 1992, no había insistido en esa recomendación, sino que había recomendado que el nivel de la prestación se aumentara en un 50%.

200. En el examen que se había realizado en 1994, la Comisión había recomendado que el aumento del 10,26% que se aplicaba a la prestación por hijo a cargo se aplicara también a la prestación por familiar secundario a cargo. La Asamblea aprobó esa recomendación en su resolución 49/223. De aplicarse ese procedimiento en el examen de 1996, el nivel de la prestación por familiar secundario a cargo aumentaría de 500 dólares a 540 dólares por año.

201. Desde 1989, en determinados lugares de destino de moneda fuerte, tanto las prestaciones por hijo a cargo como las prestaciones por familiar secundario a cargo se habían fijado en moneda nacional. Con motivo del examen de 1996, la Comisión volvió a recibir información al respecto.

Opiniones de las organizaciones

202. El CCCA estuvo de acuerdo con la propuesta básica de aumentar la prestación por hijos a cargo para incorporar el aumento del 7,98% del valor de las deducciones impositivas y las prestaciones sociales pagaderas en los siete lugares de destino en que hay sedes. Mediante esa propuesta se ponía en práctica la decisión adoptada en 1992 de aumentar en un mismo porcentaje la prestación por familiar secundario a cargo y la prestación por hijo a cargo. En esa oportunidad, el CCCA había preferido un sistema en que la prestación por familiar secundario a cargo se fijara al 50% de la prestación por hijo a cargo, pues esa medida a) se ajustaba al sistema adoptado inicialmente para determinar la prestación por familiar secundario a cargo y b) sería más fácil de administrar. En términos conceptuales, el CCCA prefirió mantener su propuesta anterior. A ese respecto, señaló que al 31 de diciembre de 1994 sólo recibía prestaciones por familiar secundario a cargo el 3% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (542 funcionarios), un porcentaje considerablemente inferior al que recibía esas prestaciones a fines de diciembre de 1992. Así pues, a pesar de que en la Comisión se había temido que aumentara drásticamente el número de funcionarios que solicitan la prestación por familiar secundario a cargo, al parecer había ocurrido lo contrario.

Deliberaciones de la Comisión

203. La Comisión tomó nota de que el método de cálculo de los impuestos que se aplicaba en los siete lugares de destino en que hay sedes había sido examinado localmente por las organizaciones basadas en esas localidades. También tomó nota de que en los Estados Unidos se estaba considerando la posibilidad de conceder una deducción impositiva por hijos a cargo como parte de las propuestas de reforma fiscal. No obstante, las propuestas en ese sentido se encontraban en diversas etapas de estudio y no habían sido formalizadas mediante la promulgación de la legislación correspondiente.

204. La Comisión recordó que la prestación por familiar secundario a cargo se había mantenido en 300 dólares por año entre 1977 y 1992. En 1988, la Comisión había recomendado que el nivel de la prestación se aumentara en un 50%, pero la Asamblea General no había aprobado esa propuesta. En 1989, la Comisión había recomendado que el nivel de la prestación por familiar secundario a cargo se fijara en el 50% de la prestación por hijos a cargo, recomendación que tampoco aprobó la Asamblea. En cambio, en 1992 la Asamblea sí aprobó la recomendación de la Comisión de que se aumentara el nivel de la prestación en un 50%, a 450 dólares por año. La Comisión estimó que el aumento de 1992 constituía, en cierta medida, un factor de ajuste aplicado para actualizar la prestación al cabo de un período en que su nivel no se había aumentado. En 1994, la Asamblea había aprobado la recomendación de la Comisión de que se aplicara el mismo porcentaje de aumento a la prestación por hijos a cargo y a la prestación por familiar secundario a cargo, por lo que la Comisión estimó que habría que aplicar el mismo criterio en el examen de 1996.

205. La Comisión observó que, por diversas razones, había disminuido el número de lugares de destino de moneda fuerte en que las prestaciones por familiares a cargo se fijaban en moneda nacional. Como la determinación inicial de los lugares de destino de moneda fuerte se basaba en criterios - establecidos como parte del sistema de ajustes por lugares de destino - que quizás ya no fueran

apropiados, la Comisión expresó su deseo de examinar en detalle la lista de esos lugares de destino para añadir o suprimir lugares en un futuro examen de las prestaciones por familiares a cargo.

206. Se informó a la Comisión de que las organizaciones del régimen común habían establecido controles administrativos para asegurar que se tuvieran en cuenta, a la hora de determinar las sumas pagaderas a los funcionarios, los pagos directos de prestaciones por familiares a cargo que algunos gobiernos hacían a funcionarios del régimen común.

207. Se estimó que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión con respecto a la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo eran de 1.270.000 dólares y 13.500 dólares por año, respectivamente, para todo el sistema.

Decisiones de la Comisión

208. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

a) Que la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo (incluidas las prestaciones por hijos discapacitados) y de las prestaciones por familiar secundario a cargo se aumentara, con efecto a partir del 1° de enero de 1997, en consonancia con el aumento del 7,98% en el valor de las deducciones impositivas y de los pagos estipulados en la legislación social registrado entre 1993 y la fecha del examen en curso en los siete lugares de destino en que hay sedes;

b) Que se mantuviera el sistema vigente de pago de las prestaciones en moneda nacional en los lugares de destino de moneda fuerte, sobre la base de la lista de lugares de destino de moneda fuerte en los que se había determinado que las prestaciones eran pagaderas en moneda nacional (véase el anexo X);

c) Que se redujera el monto de las prestaciones por familiares a cargo en una cuantía igual a la de cualquier pago directo que percibieran los funcionarios en los países donde los gobiernos hacían esos pagos a los residentes con derecho a ellos respecto de sus familiares a cargo.

Capítulo V

REMUNERACIÓN DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS CUADROS DE CONTRATACIÓN LOCAL

A. Preparativos para examinar la metodología de estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes y en los que no las hay

209. En su 18° informe anual (1992), la Comisión informó a la Asamblea General sobre su examen de la metodología general para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes¹⁰. En 1993, la Comisión realizó un examen análogo de la metodología aplicable a los demás lugares de destino¹¹. De conformidad con el programa normal de exámenes de la metodología, la Comisión decidió que en 1997 se realizara un examen amplio de ambas metodologías y comunicó esa decisión a la Asamblea en 1994¹².

210. En este contexto, la Comisión convino en establecer un grupo de trabajo encargado de examinar las metodologías para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes y en los demás. El grupo de trabajo estaría integrado por tres miembros de la Comisión, tres miembros nombrados por las organizaciones y dos miembros nombrados por cada órgano del personal, a saber, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA). La Comisión convino además en establecer un grupo de trabajo para que examinara el componente no pensionable de las metodologías para los estudios, que estaría compuesto como el anterior con la adición de tres representantes nombrados por el Comité Mixto de Pensiones.

211. La Comisión decidió nombrar al Sr. Mohsen Bel Hadj Amor, a la Sra. Lucretia Myers y al Sr. Carlos S. Vegega para que participaran en esos grupos de trabajo a título personal.

B. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres

212. Como parte de sus funciones con arreglo al artículo 12.1 de su estatuto, en octubre de 1995 la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres en relación con el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Como consecuencia del estudio, la Comisión recomendó una escala de sueldos de un nivel inferior en un 5,3% al nivel de la escala vigente. Por consiguiente, los ajustes provisionales por concepto de inflación y variaciones en los sueldos de los empleadores utilizados en la comparación no se otorgarían hasta que el nivel de la escala modificada que se había recomendado fuera igual al de la escala vigente. Como consecuencia del mantenimiento de la escala vigente, la Organización Marítima Internacional (OMI) y otras organizaciones con personal del cuadro de servicios generales de Londres realizarían en total economías de alrededor de 360.000 dólares de los Estados Unidos por año (estimación calculada al tipo de cambio de 0,63 libras esterlinas por un dólar de los Estados Unidos, vigente el 1° de octubre de 1995).

213. En el anexo XI del presente informe figura la escala de sueldos que la Comisión recomendó al Secretario General de la OMI.

C. Estudio de las mejores condiciones de empleo
prevalcientes en Viena

214. La Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalcientes en Viena para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, tomando como fecha de referencia el 1° de abril de 1996. La escala de sueldos recomendada por la Comisión para el personal del cuadro de servicios generales en Viena figura en el anexo XII del presente informe.

215. Se recordará que en el contexto de su examen de la metodología para el estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes realizado en 1992, la Comisión abordó la cuestión de los lugares de destino (es decir, Viena y Roma) donde el idioma local no era uno de los idiomas de trabajo de la Organización. En esos lugares de destino se había hecho un ajuste para reconocer la dificultad de contratar a personal local que poseyera los conocimientos de idioma apropiados. Dado que esa dificultad había disminuido paulatinamente, la Comisión consideró que tales ajustes ya no eran necesarios. Si al realizarse el estudio ese cambio en la metodología arrojara sueldos inferiores a los actuales, lo que llevaría a una congelación, la Comisión examinaría la posibilidad de aplicar una eliminación gradual de ese factor.

216. Durante su examen del estudio de Viena, la Comisión observó que, sin añadir un porcentaje que representara el factor idioma, los sueldos que arrojaba el estudio eran ya inferiores a los sueldos actuales. Teniendo presente la decisión mencionada en el párrafo anterior, la Comisión decidió que se eliminara en forma gradual el factor idioma en Viena (como había ocurrido en Roma en 1994) de la manera siguiente: en la escala resultante del estudio con fecha de referencia abril de 1996 ya se incluía la reducción de un punto porcentual por concepto de este factor. En el momento en que se introdujeran ajustes provisionales en el futuro se debería hacer una reducción análoga de un punto porcentual, de manera que los cuatro puntos porcentuales correspondientes al factor idioma se hubiesen eliminado para la fecha del próximo estudio.

217. La escala de sueldos revisada resultante del estudio es 3,2% menor que la escala actual. Dado que la nueva escala se introducirá gradualmente en los próximos años, las economías que se han de lograr no se realizarán inmediatamente con excepción de las que corresponden al ajuste provisional de 2,47% previsto para 1° de abril de 1996, que no se concedió. Las economías resultantes se calcularon en 2,5 millones de dólares de los EE.UU. durante 1996. Además, gracias a la aplicación gradual de los resultados del estudio, se lograrán nuevas economías por un monto de hasta 6,4 millones de dólares, que se acumularían entre 1996 y 1999, momento en que se habrá terminado de aplicar cabalmente la recomendación de la CAPI. Por otra parte, se lograrán economías por la suma de 1,4 millones de dólares en las aportaciones de las organizaciones a la Caja de Pensiones a consecuencia de la reducción de los niveles de remuneración pensionable durante la aplicación gradual entre 1996 y 1999. Estas estimaciones se calcularon al tipo de cambio de 10,40 chelines por dólar vigente el 1° de abril de 1996.

Capítulo VI

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS

A. Examen del nivel del subsidio de educación

218. La Comisión tuvo ante sí un informe del CCCA sobre el nivel del subsidio de educación de conformidad con la metodología del enfoque diferenciado que había aprobado la Asamblea General en 1992. Se habían analizado los datos sobre los gastos correspondientes a 9.633 solicitudes relativas al año académico 1994-1995 en las 17 zonas monetarias abarcadas por el subsidio de educación.

219. Según la metodología aprobada, se alcanzaba el punto de activación para revisar el nivel de los subsidios de educación en una determinada zona monetaria cuando el 5% o más de los casos excedían del monto máximo reembolsable vigente. En el estudio del CCCA, realizado con arreglo ciclo de examen bienal, se indicaban siete zonas monetarias en las que se había alcanzado el punto de activación (las correspondientes al franco suizo, la libra esterlina, la lira italiana, el florín neerlandés, la corona noruega, la corona sueca y el dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos de América).

Opiniones de las organizaciones

220. El Presidente del CCCA indicó que ese informe era el tercero que se preparaba sobre el subsidio de educación con arreglo a la metodología aprobada por la Comisión, que seguía siendo un mecanismo acertado en el aspecto técnico, bien equilibrado y apropiado a las circunstancias.

221. Después de haber determinado las zonas monetarias en las que se había alcanzado el punto de activación a los efectos del ajuste, el CCCA, tal como exigía la metodología, había tenido en cuenta los datos sobre los gastos y los derechos de matrícula para determinar los niveles de ajuste propuestos. Los ajustes eran particularmente necesarios, habida cuenta de que los datos correspondían al año académico 1994/1995, es decir, que tenían un retraso de dos años. Incluso después del ajuste, habría un número considerable de solicitudes de reembolso que seguirían estando por encima de los nuevos niveles de gastos reembolsables máximos. No obstante, el CCCA había propuesto ajustes moderados, teniendo presente que en 1997 se realizaría un examen general del subsidio de educación. En el contexto de ese examen, el CCCA volvería a examinar la cuestión de los subsidios uniformes para internado. Hasta que se realizara ese examen, el CCCA proponía que los subsidios uniformes utilizados en el caso de los funcionarios destinados en determinados lugares de destino se ajustaran a los que se aplicaban al personal de otros lugares de destino en las tres zonas monetarias en que los niveles se habían situado por debajo del subsidio uniforme.

222. Además, el CCCA proponía que la Comisión recomendara a la Asamblea General que autorizara al Presidente de la CAPI a aprobar medidas especiales que posibilitaran el reembolso del 75% de los gastos efectivos, sin exceder del nivel aprobado respecto de los gastos reembolsables máximos para la zona del dólar de los Estados Unidos en Estados Unidos de América cuando: a) hubiese escasa opción en cuanto a instituciones de enseñanza en el lugar de destino; y b) se hubiese producido un incremento repentino y notable de los derechos de matrícula que hubiese dado lugar a una carga económica injustificada para las familias del sistema de las Naciones Unidas.

223. En conclusión, el Presidente del CCCA destacó la importancia capital del subsidio de educación, que permitía que los hijos de los funcionarios

expatriados accediesen a una educación adecuada. Además, el subsidio era primordial en una época en que se había intensificado la movilidad, particularmente en las organizaciones encargadas de asuntos humanitarios y de desarrollo.

Deliberaciones de la Comisión

224. La Comisión destacó que había utilizado la metodología normal para calcular los aumentos de los derechos de matrícula de las escuelas a las que asistían los hijos del personal, lo que constituía una de las bases para efectuar ajustes del subsidio de educación. No obstante, la Comisión consideró que también sería conveniente contar con alguna medición nacional de la variación de los costos de la educación para evaluar los aumentos de los derechos de matrícula. Habida cuenta del próximo examen amplio del subsidio de educación, que se realizaría en 1997, la Comisión consideró que se debería facilitar información en ese momento sobre la variación de los costos de la educación en los países con miras a la posible incorporación de esa dimensión en la metodología vigente.

225. La Comisión analizó la variación de los derechos de matrícula y el porcentaje de solicitudes que excedían del nivel de los gastos reembolsables máximos cuando examinó las propuestas del CCCA que figuran en el cuadro A del anexo XIII.

226. La Comisión abordó ciertas cuestiones y examinó datos estadísticos relacionados con, entre otras cosas, la selección de las escuelas utilizadas para la determinación de la evolución de los derechos de matrícula. No obstante, la Comisión destacó que la mayoría de esas cuestiones estaba relacionada con la metodología que se examinaría en 1997.

227. Se informó a la Comisión de que, en algunas zonas monetarias, el subsidio uniforme para internado en el caso de personal destinado a determinados lugares de destino había disminuido por debajo del subsidio normal ordinario. La Comisión recordó que había establecido un subsidio uniforme más elevado para el personal destinado a esos lugares de destino teniendo en cuenta, entre otras cosas, la falta de instituciones de enseñanza en esos lugares, lo que exigía que la educación se recibiese en otros lugares y entrañaba mayores gastos. Aunque en 1997 se abordaría normalmente esa cuestión, que era de índole metodológica y estaba relacionada con el mecanismo de ajuste aplicable a esos dos tipos de subsidios, la Comisión consideró que la situación exigía que se realizara un ajuste hasta que llegase ese momento.

228. Se señaló a la atención de la Comisión la situación concreta de un lugar de destino, Beijing, que había dado lugar a la propuesta del CCCA que figura en el párrafo 222 supra. La única escuela internacional de ese lugar de destino había incrementado extraordinariamente sus derechos de matrícula en fecha reciente, debido a lo cual se superaban con creces los gastos reembolsables máximos del subsidio existente y los funcionarios se veían obligados a efectuar gastos importantes por cuenta propia. Aunque la situación afectaba a escasos funcionarios (había como máximo 20 hijos de funcionarios que asistían a esa escuela), la carga económica para ellos era considerable. Si no se resolvía la situación, ello daría lugar a importantes problemas de gestión de recursos humanos en ese lugar de destino. La Comisión consideró la posibilidad de aplicar la propuesta del CCCA a otros lugares de destino. Aunque se aseguró que esa situación sólo afectaría a unos pocos lugares de destino, la Comisión consideró que, por el momento, únicamente abordaría la situación de Beijing. Observó que, con arreglo al inciso c) del artículo 10 del Estatuto de la CAPI, la responsabilidad al respecto incumbía a la Asamblea. En consecuencia, la propuesta del CCCA exigiría una recomendación a la Asamblea.

Consecuencias financieras

229. La Comisión indicó que las consecuencias que los aumentos propuestos tendrían para los costos a nivel de todo el sistema se estimaban en alrededor de 590.000 dólares anuales respecto del aumento del nivel de gastos reembolsables máximos y en 233.000 dólares anuales respecto del aumento de los gastos de internado. En 1994 el costo total del subsidio de educación a nivel de todo el sistema se estimaba en 62,1 millones de dólares anuales.

Decisión de la Comisión

230. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

a) Que en las zonas en que los gastos de educación se efectuasen en francos suizos, libras esterlinas, liras italianas, florines neerlandeses, coronas noruegas, coronas suecas y dólares de los Estados Unidos en los Estados Unidos, los gastos reembolsables máximos, el subsidio de educación máximo y el límite máximo de los gastos de internado fueran los que figuran en el cuadro B del anexo XIII;

b) Que la cuantía de los gastos reembolsables máximos, el subsidio máximo y el límite máximo de los gastos de internado no se modificaran para las monedas siguientes: chelín austríaco, corona danesa, dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos, franco belga, franco francés, libra irlandesa, marco alemán, marco finlandés, peseta española y yen japonés;

c) Que hasta que se realizase el examen a fondo el subsidio de educación, previsto para 1997 el monto del reembolso adicional de los gastos de internado para el personal de determinados lugares de destino fuera el siguiente para las tres zonas monetarias en las que era más bajo que el reembolso ordinario:

<u>Moneda</u>	<u>Subsidio uniforme complementario</u>
	(En determinados lugares de destino)
a) Libra esterlina	2 500
b) Lira italiana	4 400 000
c) Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)	3 770

d) Que la cuantía del subsidio de educación especial por cada hijo discapacitado fuera equivalente al 100% de la cuantía revisada de los gastos reembolsables máximos para el subsidio de educación ordinario;

e) Que hasta que se realizase el examen a fondo del subsidio de educación previsto para 1997 la Comisión aprobara la delegación en el Presidente de la Comisión de la facultad de autorizar la adopción de una medida especial para Beijing, con arreglo a la cual se reembolsarían los gastos hasta el límite aprobado de los gastos reembolsables máximos para la zona del dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos;

f) Que las medidas indicadas se apliquen al año académico en curso el 1° de enero de 1997.

B. Nombramientos de duración limitada

Introducción

231. La Comisión recordó que en su 40° período de sesiones (verano de 1994), había examinado, a petición de la Asamblea General, ciertas disposiciones contractuales establecidas por las Naciones Unidas en el marco de la serie 300 del Reglamento del Personal para los nombramientos de duración limitada. Tras realizar ese examen, la CAPI decidió comunicar al Secretario General su opinión de que la Secretaría de las Naciones Unidas podía aplicar con carácter provisional las nuevas disposiciones. También se dio el visto bueno provisional a un plan experimental relativo a los nombramientos de duración limitada que estaba aplicando el PNUD. La CAPI decidió volver a estudiar este asunto en su 42° período de sesiones y analizar entonces detenidamente las cuestiones relacionadas con él. En su resolución 49/223, la Asamblea General tomó nota de esas conclusiones preliminares de la CAPI y le pidió que le comunicara sus conclusiones sobre las disposiciones para los contratos de duración limitada cuando hubiera finalizado el estudio.

232. El examen de este tema hubo de ser aplazado debido a que había otras prioridades en el programa de trabajo. En la documentación que tuvo ante sí la Comisión en su 43° período de sesiones se resumía la actual situación de los planes experimentales de las Naciones Unidas y el PNUD y se intentaba sentar las bases para un examen más amplio de la cuestión de las disposiciones relativas a la contratación de personal que no es de carrera, por períodos cortos y períodos limitados, analizando el posible alcance de ese tipo de nombramientos y determinando algunas de las cuestiones conexas. Se sugirió que una vez que se hubiera reunido información más detallada y se hubiera efectuado un análisis de las necesidades de las organizaciones, un grupo de trabajo elaborara propuestas concretas sobre las condiciones del empleo por períodos limitados para que las examinara la Comisión en su 45° período de sesiones. Se propuso que entretanto no se diera carácter oficial a los planes experimentales relativos a los nombramientos de duración limitada.

Opiniones de las organizaciones

233. El Presidente del CCCA recordó las numerosas declaraciones de la Comisión sobre los enormes cambios registrados en las organizaciones y la importante evolución de las necesidades de recursos humanos de las organizaciones, así como la diversificación cada vez mayor de sus necesidades. Así pues, el CCCA acogió con satisfacción la oportunidad de considerar distintas disposiciones contractuales y manifestó que apoyaría el establecimiento de un grupo de trabajo compuesto por la secretaría de la CAPI y por representantes de las organizaciones miembros que aportara información importante a la Comisión en su 45° período de sesiones.

234. El Presidente del CCCA observó que dadas las necesidades diversas y cambiantes de los programas de muchas organizaciones, éstas intentaban encontrar un marco más flexible para las relaciones de empleo, y afirmó que entre los aspectos de la cuestión que había que examinar, cabía destacar: a) la condición del nuevo tipo de funcionarios; b) la medida en que se les aplicaban las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de las Naciones Unidas; c) la concesión de laissez-passers; d) las obligaciones en virtud de los acuerdos sobre la sede; e) la inclusión en el sistema de seguridad social; y f) el nivel de los sueldos y las prestaciones, entre otras cosas. También había una serie de cuestiones conceptuales, en particular las consecuencias para la protección de la administración pública internacional, que habría que examinar detalladamente cuando la CAPI volviera a estudiar la cuestión.

235. El representante del Organismo Internacional de Energía Atómica dijo que en el sistema de las Naciones Unidas había una clara tendencia a abandonar los conceptos de dotación de personal propios de servicio de carrera internacional en favor de disposiciones contractuales destinadas a ofrecer más flexibilidad y menos permanencia. Incluso el OIEA, que daba a todos sus funcionarios contratos de plazo fijo, había introducido cambios para asegurarse de poder satisfacer todas sus necesidades de recursos humanos en un momento de limitaciones presupuestarias y de aumento del trabajo. Dadas la diversidad de las necesidades de las organizaciones y las prácticas consiguientes, el representante del OIEA dudaba de que fuera conveniente y posible establecer normas uniformes; no obstante, se podía hacer un esfuerzo para aunar la terminología y examinar las cuestiones conceptuales.

Deliberaciones de la Comisión

236. La Comisión observó que ésta era una cuestión compleja que podía tener importantes consecuencias. Dada la diversidad de las necesidades de las organizaciones, no sería conveniente establecer normas rígidas para el régimen común; era necesario que todas las disposiciones que se establecieran en adelante fueran algo flexibles. Al mismo tiempo, no era conveniente la proliferación desordenada de disposiciones distintas. A ese respecto, se manifestó la preocupación de que la Comisión se encontrara ante un hecho consumado (y que tuviera que aceptar una situación que considerara menos que satisfactoria por ser demasiado tarde para cambiar el statu quo). Lo difícil era encontrar el justo equilibrio entre uniformidad y flexibilidad.

237. La Comisión tomó nota del informe sobre la situación de los planes experimentales relativos a los nombramientos de duración limitada de las Naciones Unidas y el PNUD. Consideró que esos planes no debían institucionalizarse por el momento, ya que todavía había cuestiones pendientes acerca de sus consecuencias a largo plazo. Siempre y cuando la aplicación con carácter experimental no causara problemas a las organizaciones, era preferible utilizar esos sistemas como proyectos de demostración. A ese respecto, la CAPI tomó nota de la confirmación por parte de las Naciones Unidas y el PNUD de que no había problema alguno en mantener sus programas con carácter experimental.

238. La Comisión tomó nota también de que la documentación contenía información sobre ciertas disposiciones contractuales introducidas por la UIT que el Presidente de la CAPI había aprobado con carácter provisional a la espera de que la Comisión examinara los resultados del estudio más amplio que había de efectuar. Esas disposiciones, denominadas contratos de oferta renovable, eran conceptualmente distintas de los planes de las Naciones Unidas y el PNUD, ya que incluían el sueldo, las prestaciones y los beneficios "normales" aplicables al personal con nombramientos de plazo fijo. A ese respecto en concreto, la Comisión deseaba confirmar la evaluación inicial proporcionada por el Presidente de la CAPI en su correspondencia con el Secretario General de la UIT de que el plan de contratos de oferta renovable de la UIT no parecía ser incompatible con el régimen común. Por lo tanto, la Comisión estimó que las disposiciones relativas a los contratos de oferta renovable, en lugar de considerarse provisionales, deberían tener también carácter de proyecto experimental o de demostración, como los planes de las Naciones Unidas y el PNUD. Los tres tipos de arreglos debían considerarse posibles fuentes útiles de información y experiencia.

239. La Comisión observó que todo apuntaba a un aumento de la contratación por períodos limitados y estuvo de acuerdo en que sería útil establecer un grupo de trabajo para examinar los distintos aspectos relacionados con la cuestión de las condiciones de empleo en el marco de los nombramientos de duración limitada, en

los planos técnico, jurídico y de política en materia de recursos humanos. Se señaló que habría que incluir una terminología unificada en el examen. Este debería estar basado en datos más detallados sobre las prácticas actuales y en un análisis de las necesidades de las organizaciones, tanto actuales como previstas. Ese grupo de trabajo debería evaluar los resultados de los actuales proyectos experimentales relativos a los nombramientos de duración limitada. También habría que examinar las prácticas fuera del régimen común.

240. La CAPI señaló que entraban en juego cuestiones fundamentales de equidad, así como el equilibrio entre el personal básico de la administración pública internacional y el personal no básico que al parecer sería cada vez más numeroso. Deseaba reservarse el derecho de dar orientación política amplia en la materia una vez que tuviera las conclusiones del grupo de trabajo. La Comisión subrayó la necesidad de proceder con rapidez y determinación en una esfera en que las medidas estaban pendientes desde hacía varios años. Esperaba con interés que se le presentaran recomendaciones concretas para examinarlas en su 45° período de sesiones.

Decisiones de la Comisión

241. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la información suministrada acerca de la situación de las disposiciones para el empleo de duración limitada;

b) Invitar a la secretaría a que convocara un grupo de trabajo con la participación de representantes de las organizaciones y del personal y, cuando fuera necesario, de la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, a fin de examinar todas las cuestiones pertinentes y de formular recomendaciones concretas para que la Comisión las examinara en su 45° período de sesiones;

c) Que, a la espera de los resultados del examen del tema por la Comisión, según lo indicado en el inciso b) supra, los planes de las Naciones Unidas y el PNUD relativos a los nombramientos de duración limitada siguieran en vigor con carácter experimental. Las disposiciones relativas a los contratos de oferta renovable introducidos en forma provisional por la UIT parecían compatibles con el régimen común; si bien diferían conceptualmente de los planes de las Naciones Unidas y el PNUD, debían considerarse también un proyecto experimental o de demostración, ya que los tres tipos de arreglo podían constituir fuentes útiles de información y experiencia con miras al examen ya mencionado que habría de realizar la Comisión.

Capítulo VII

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

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

242. El plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que entró en vigor el 1° de julio de 1990, fue aprobado por la Asamblea General en el contexto de su examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores realizado en 1989/1990. Los objetivos del nuevo plan eran los siguientes:

a) Que garantizara la contratación y retención de personal idóneo de todos los Estados Miembros;

b) Que respondiera a las distintas necesidades de movilidad de las organizaciones, permitiendo a algunas asignar personal de la sede a oficinas sobre el terreno y a las que tuvieran tasas de rotación elevadas seguir trasladando su personal de un lugar de destino a otro a lo largo de su carrera profesional. Al mismo tiempo, en la estructura del plan debería existir un equilibrio razonable entre los emolumentos del personal de alta movilidad y los del personal de menor movilidad;

c) Que permitiera ajustar la remuneración por servicios sobre el terreno a los niveles de la remuneración ofrecida por la administración pública utilizada en la comparación;

d) Que mediante su aplicación se simplificaran la formulación y el concepto del plan de remuneración¹³.

243. A petición de la Asamblea General, la Comisión examinó el funcionamiento del plan en 1992; aunque en ese momento el plan había comenzado a aplicarse apenas dos años antes, toda la información disponible permitía confirmar que funcionaba con eficiencia y de forma satisfactoria para las organizaciones y para el personal. Por consiguiente, la Comisión decidió recomendar que los parámetros del plan se mantuvieran invariables, aunque manifestó su intención de volver a examinarlo una vez adquirida más experiencia en su funcionamiento¹⁴. La Asamblea General, aunque coincidió con las conclusiones de la CAPI, pidió a ésta, en su resolución 47/216, que incluyera los siguientes elementos en su examen siguiente:

a) El procedimiento de ajuste que vinculaba la matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles con las revisiones del sueldo básico/mínimo;

b) Los valores porcentuales utilizados en la matriz, también en comparación con los aplicables en la administración pública utilizada en la comparación, y en especial los que correspondían a las categorías H y A;

c) Un análisis de la medida en que cada uno de los componentes que configuraban la matriz satisfacía las necesidades de las organizaciones;

d) Una cuantificación precisa de las economías que se logaran.

244. El informe sobre el examen se presentaría a la Asamblea General en su quincuagésimo primer período de sesiones (1996).

245. El presente examen, enmarcado en los términos de la solicitud anterior, se basó en un análisis de los siguientes elementos:

- a) El funcionamiento del plan desde su introducción, incluidas las consideraciones relativas a la relación costo-beneficio y a la gestión del personal;
- b) Las prestaciones pagaderas en la administración pública utilizada en la comparación;
- c) Las posibles modificaciones del plan;
- d) Las vinculaciones entre la escala de sueldos básicos/mínimos y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

246. En su examen, la Comisión se sirvió de información detallada sobre la utilización del plan por las organizaciones y sobre los resultados de una encuesta llevada a cabo por el PNUD.

247. En el contexto del examen, la Comisión también consideró de nuevo las decisiones adoptadas en 1994 respecto del plus por condiciones de vida peligrosas y su vinculación con el sueldo básico/mínimo, conforme a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 49/223.

Opiniones de las organizaciones

248. El Presidente del CCCA dijo que las observaciones del Comité sobre el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles deberían examinarse en el contexto de las distintas necesidades de las organizaciones, especialmente en cuanto a la movilidad. El sistema incluía desde organizaciones de alta movilidad hasta organizaciones sin movilidad alguna de su personal, pasando por las de movilidad media, e incluso dentro de esas categorías había diferencias.

249. El CCCA estimaba que la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles era una de las innovaciones más felices que se habían introducido en el plan de remuneración en los últimos años; en la práctica, esas prestaciones habían colmado las expectativas. No obstante, se podían mejorar algunos elementos; antes de señalarlos, el CCCA comunicó a la CAPI las opiniones de varios jefes ejecutivos de las principales organizaciones que otorgaban la prestación. El CCCA señaló que en la Asamblea General se tenía la impresión de que el plan era demasiado generoso, lo cual podría poner en peligro el ajuste anual del sueldo básico/mínimo o los aumentos encaminados a restablecer la competitividad de la remuneración del régimen común. Por esa razón, el CCCA insistió en que toda propuesta de cambio se basara en fundamentos técnicos sólidos.

250. El CCCA opinó que demostrar que una prestación era eficaz en función del costo no fuera la única forma de evaluar su conveniencia y validez. No obstante, reconoció plenamente la necesidad de aplicar "criterios empresariales" que indicaran en cifras concretas que una u otra medida había resultado beneficiosa y no había sobrepasado los niveles de costo previstos en el momento de su adopción. Con respecto a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, consideró que las pruebas eran contundentes. En primer lugar, no había indicios de que se hubieran incrementado drásticamente los costos. En realidad, los costos totales a nivel de todo el sistema sólo habían aumentado alrededor del 1% al 2% por año en el período de seis años transcurrido desde que se había introducido la prestación. Aun teniendo en cuenta el carácter

aproximado de los costos iniciales, se trataba de un aumento muy reducido y, en todo caso, inferior a las variaciones del propio sueldo básico/mínimo. Además, a juzgar por los datos que se habían suministrado, la introducción de esa prestación había permitido a algunos usuarios importantes del plan reducir los gastos relacionados con la rotación aumentando la duración de las asignaciones. Además de esas reducciones de los costos directos, debían tenerse en cuenta los beneficios indirectos señalados por varias organizaciones en relación con el aumento de la productividad, la disminución de los gastos generales de administración y racionalización de otros procedimientos.

251. Al igual que la secretaría de la CAPI, el CCCA había analizado la forma en que habían evolucionado desde 1989 los emolumentos pagaderos con arreglo al plan respecto de los emolumentos de la administración pública utilizada en la comparación. Para explicar el hecho de que el nivel de los emolumentos de uno y otro régimen había variado a diferentes ritmos, se citaron, entre otras cosas, los cambios en el cálculo de los gastos de vivienda. El CCCA había adoptado medidas respecto de diversas cuestiones en la esfera social y no monetaria, incluida la adopción de una declaración de política encaminada a conciliar las demandas laborales y familiares. El CCCA confirmó su voluntad de examinar la cuestión de los hogares divididos, que, a juicio de la secretaría de la CAPI, merecía un examen más detenido.

252. Las opiniones del CCCA acerca de las propuestas y opciones concretas incluidas en el documento de la secretaría de la CAPI eran las siguientes: respecto de las cuestiones generales, incluida la estructura de la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, el CCCA se mostró partidario de que se mantuvieran la diferenciación por tramos de categorías que se aplicaba a esas prestaciones, la diferenciación entre funcionarios con y sin familiares a cargo y las disposiciones vigentes en materia de vacaciones en el país de origen.

253. El CCCA recomendó que se introdujera una categoría más de lugar de destino difícil entre las actuales categorías A y B, con sujeción a los criterios que habría que elaborar para determinar cuáles serían los lugares de destino afectados y a que el cambio se introdujera sin que entrañara gastos adicionales.

254. El CCCA recordó que cuando se elaboró el plan había sido difícil llegar a un consenso sobre los niveles apropiados respecto de la movilidad en los lugares de destino de la categoría H, en gran medida debido a las diferencias en las pautas de movilidad en las organizaciones. Tras examinar las opciones planteadas en 1989, nuevamente había sido difícil para el CCCA llegar a acuerdo total sobre la forma en que debería tratarse la movilidad en los lugares de destino en que hay sedes. El CCCA deseaba presentar propuestas en tres esferas: a) las prestaciones debían limitarse a los funcionarios de organizaciones con estructuras importantes sobre el terreno y que tuvieran como práctica habitual trasladar a los funcionarios entre lugares de destino en la sede (H) y lugares de destino sobre el terreno; b) debería eliminarse el requisito de dos asignaciones previas sobre el terreno como condición para el pago del componente de movilidad en los lugares de destino de la categoría H; c) con respecto a los niveles del incentivo a la movilidad, el CCCA propuso que se mantuviera el statu quo o que se introdujera un pago por movilidad a partir de la tercera asignación. No recomendaría cambio alguno en los pagos respecto del componente de movilidad en los lugares de destino A a E.

255. El CCCA recomendó que por el momento se mantuviera el componente de la matriz correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza. Las organizaciones habían iniciado un estudio amplio del derecho al reembolso de los gastos de mudanza y al envío de efectos personales, y del efecto de esos

derechos en el componente de la matriz correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza. Si bien el CCCA estaba examinando seriamente la posibilidad de fijar un plazo para el pago del componente correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza, análogo que se aplicaba al componente de movilidad, seguía evaluando las consecuencias de esa propuesta.

256. Posteriormente, el CCCA informó a la Comisión que había terminado de realizar un estudio sobre el derecho al envío de efectos personales, lo que había permitido una considerable racionalización. Las organizaciones también habían acordado armonizar sus prácticas acerca del derecho al envío de efectos personales de los funcionarios que estuvieran al final de un período de servicio por el cual se hubiera pagado el componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza. El CCCA podía confirmar que, a su juicio, el reembolso y el componente por no reembolso de los gastos de mudanza eran prestaciones distintas y aparte. Así pues, un funcionario que hubiese recibido la compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza por el total de su período de servicio no tendría derecho al reembolso de los gastos de mudanza en el mismo lugar de destino. Por consiguiente, el CCCA estaba en condiciones de confirmar su apoyo al establecimiento de plazos para el pago del componente de compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza en la matriz de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

257. El CCCA era partidario que se mantuviera la vinculación del ajuste de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles al ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos, que era lo que mejor reflejaba la práctica de la administración utilizada en la comparación. El CCCA recordó que esa vinculación había sido el elemento fundamental del concepto inicial de esta prestación, y no encontró razones de índole técnica que justificaran un cambio. El CCCA tenía presente que la vinculación se había examinado y había dado lugar a expresiones de preocupación en la Quinta Comisión y en otros foros, pero no había oído explicación alguna de por qué no era apropiada, excepto que existía la percepción de que producía una prestación excesivamente alta. Los datos de que se disponía no justificaban esa percepción. En consecuencia, el CCCA no estaba convencido de que fuera necesario modificar los arreglos actuales. Si se procuraba alcanzar otro objetivo desvinculando la prestación del sueldo básico/mínimo, el CCCA desearía saber cuál era ese objetivo, ya que era indispensable que existiera un mecanismo de ajuste apropiado.

258. El CCCA propuso que el plus por condiciones de vida peligrosas se desvinculara de la escala de sueldos básicos/mínimos, ya que no constituía una parte integrante de la remuneración. No obstante, el nivel de esa prestación debería examinarse periódicamente cada dos años.

259. El representante de las Naciones Unidas destacó que la declaración del CCCA constituía una avenencia para tener en cuenta las necesidades sumamente diversas de las distintas organizaciones. En el caso de las Naciones Unidas, no había gran movilidad del personal; los funcionarios que prestaban servicios en misiones de mantenimiento de la paz recibían pagos con arreglos a un sistema distinto, es decir, una remuneración total basada en dietas por misión. Sin embargo, las Naciones Unidas consideraban que este plan de prestaciones era importantísimo y lo apoyaban plenamente en su forma actual.

260. El representante del PNUD destacó la declaración de los jefes ejecutivos de cuatro organismos que habían expresado su enérgico apoyo al plan. El PNUD aplaudía los esfuerzos por lograr que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles siguiera siendo eficaz en función del costo y no produjera efectos secundarios imprevistos. Destacó la sencillez del plan y la forma en que tenía en cuenta las realidades que enfrentaba el personal en cuanto

a movilidad y condiciones de vida difíciles. La prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, que era el elemento fundamental del plan, era un instrumento de gestión indispensable. Cuando se efectuó el examen amplio esa prestación se calibró cuidadosamente para tener en cuenta las diferentes necesidades de las organizaciones. La experiencia del PNUD había demostrado que el plan respondía bien a la mayor parte de sus necesidades. Esto había sido confirmado también por las reacciones de los directores sobre el terreno, por las respuestas del personal a una encuesta mundial y por el análisis de la relación costo-beneficio. No obstante, el PNUD estimaba que las condiciones para el pago del componente de movilidad en los lugares de destino del grupo H deberían ser más generosas. Las asignaciones a la sede formaban parte integrante del programa de reasignación del PNUD y el personal consideraba ilógicas las restricciones del pago por movilidad en los lugares de destino de la categoría H. Por lo demás, el PNUD creía firmemente que no había razón para modificar un sistema que funcionaba bien.

261. El representante de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) estimó importante que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se examinara en el contexto más amplio de la gestión de los recursos humanos. En el ACNUR, el plan había sido útil como instrumento de gestión y había contribuido en buena medida a que el personal aceptara la carga que entrañaba el sistema de rotación obligatoria. El ACNUR encomiaba a la CAPI por la introducción de esta prestación.

262. El representante de la OIT dijo que el Director General estimaba que éste era uno de los asuntos más importantes que la Comisión tenía ante sí. Era indispensable que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se considerara en el contexto de los objetivos de las organizaciones. Ese plan formaba parte integrante de la política de gestión de recursos humanos de la OIT y, concretamente, de su política oficial de rotación, que a su vez era parte del "plan de colaboración activa" de la organización. En la OIT el servicio sobre el terreno era obligatorio. Las asignaciones tenían una duración de tres a cinco años y en su mayor parte transcurrían en lugares de destino de las categorías A y B. La carrera de los funcionarios de la OIT no comprendía un número elevado de asignaciones y en gran parte transcurría en la sede. La fórmula actual de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles constituían una avenencia para tener en cuenta las diferentes necesidades de las organizaciones y funcionaba razonablemente bien para la OIT. Cualquier cambio importante que redujera las prestaciones produciría graves problemas para la OIT, cuya política de rotación se basaba en buena medida en la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

263. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) apoyó plenamente la declaración del CCCA y destacó que las organizaciones esperaban que la Comisión respondiera a sus diversas necesidades con flexibilidad. De resultas de la reducción de personal y la descentralización efectuadas recientemente en la FAO, varios puestos se habían trasladado al terreno, pero ello no había resultado difícil; para la FAO, el problema era conseguir que el personal quisiera volver a la sede. En consecuencia, la organización necesitaba más incentivos a ese respecto. El representante de la FAO instó a la CAPI a aceptar las propuestas del CCCA respecto de la movilidad en los lugares de destino de la categoría H, propuesta que constituía una transacción para tener en cuenta las distintas necesidades.

264. El representante de la OIT dijo que si bien el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles funcionaba bien para varias organizaciones, no era tan útil para que aquéllas en que la mayor parte del personal prestaba servicios en la sede y la movilidad al terreno o desde éste

era mínima. En consecuencia, apoyaba la propuesta del CCCA de que los pagos por movilidad en los lugares de destino de la categoría H se limitaran a las organizaciones con claras necesidades de movilidad y rotación. A juicio de la UIT, la cuestión prioritaria debía ser la de restablecer la competitividad de la estructura de sueldos de las Naciones Unidas mediante un aumento general. No se debía hacer nada que pusiera esto en peligro. El representante de la UIT también cuestionó que la relación entre los lugares de destino de la categoría H y algunos lugares de destino de la categoría A fuera apropiada.

265. El representante del Programa Mundial de Alimentos (PMA) dijo que ese Programa, cuyo presupuesto operacional era el más elevado del sistema de las Naciones Unidas (1.500 millones de dólares de los EE.UU. por año) ocupaba el segundo lugar en cuanto al uso del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en el sistema, ya que el 91% de su personal recibía esas prestaciones. En cuanto al número de funcionarios asignados a los lugares de destino más difíciles, el PMA ocupaba el primer lugar en el sistema, pues el 58% de su personal prestaba servicios en lugares de destino de las categorías D y E. El PMA se contaba también entre las organizaciones con mayor movilidad de personal - el 52% de sus funcionarios había prestado servicios en cinco asignaciones o más. Si bien el PMA reconocía que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles era útil, estimaba que era insuficiente en los lugares de destino de alto riesgo o con condiciones de vida extremas. También estimaba que las condiciones que se aplicaban en los lugares de destino en que hay sedes al personal sujeto a un sistema de rotación deberían ser más atractivas, particularmente en Roma. El PMA no apoyaba reducción alguna de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y consideraba que no se había demostrado la necesidad de reducirla. El aumento del costo del plan había sido modesto e inferior al previsto. El plan era indispensable para que el PMA pudiera atraer personal idóneo a los lugares más desamparados y peligrosos del mundo a fin de proporcionar alimentos. Si bien el dinero no era el único incentivo para atraer y mantener al personal en esas condiciones, la remuneración debería considerarse justa para mantener la moral del personal y reducir la tasa de movimiento del personal de contratación internacional. El representante del PMA, tras señalar que más del 75% del presupuesto del Programa y de las actividades de su personal se dedicaban a emergencias, instó a la Comisión a mantener y mejorar la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles según lo indicado por el CCCA y el PMA.

Deliberaciones de la Comisión

266. La Comisión recordó que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles había sido un elemento importante del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores realizado en 1989. Sin embargo, era evidente que la Asamblea General seguía teniendo recelos sobre algunos aspectos de ese plan. Cuando aprobó el plan, la Asamblea General en su resolución 44/198, pidió a la Comisión que le informara sobre el funcionamiento de éste en 1992. En la resolución 45/241, de 21 de diciembre de 1990, al aprobar el ajuste del sueldo básico/mínimo, la Asamblea reiteró su solicitud de que se realizara un examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y se refirió en particular a la evolución de la prestación en relación con las prestaciones equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación y con el propio sueldo básico/mínimo. El año siguiente, 1991, nuevamente en el contexto de la aprobación del ajuste del sueldo básico/mínimo, la Asamblea General, en su resolución 46/191 A, de 20 de diciembre de 1991, había pedido a la Comisión que en el examen previsto para 1992 incluyera un análisis de costo-beneficio del funcionamiento de la prestación y una evaluación de los beneficios obtenidos en relación con la gestión de personal y detalles de los ahorros logrados respecto

de otros gastos administrativos. Como se ha observado, la Asamblea General había aprobado la recomendación de la Comisión de que el plan se mantuviera en su forma actual, pero había pedido que en el examen de 1996 se incluyeran varios elementos concretos. La Comisión consideró procedente que en el examen se diera especial importancia a las inquietudes de la Asamblea, pero que se tuvieran en cuenta también las opiniones de los usuarios del plan. A ese respecto, la CAPI tomó nota de las diversas declaraciones de las organizaciones, así como de los mensajes de los jefes ejecutivos del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el PNUD, el ACNUR y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), en que expresaban enérgico apoyo al plan y sugerían ciertas mejoras. La Comisión tomó nota de que en general las organizaciones estimaban que el plan era un instrumento de gestión eficaz que permitía a las organizaciones, en particular a las que realizaban actividades en lugares difíciles, ejecutar más eficazmente sus programas. También tomó nota de que una encuesta entre los funcionarios de diversos lugares de destino había demostrado que el plan se consideraba transparente, justo y racional.

1. Utilización y costo de la prestación

267. La Comisión examinó los datos estadísticos proporcionados respecto de la utilización y los costos de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles (véanse los anexos XIV y XV, en que figura la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles). Esos datos se habían analizado por organización (véase el anexo XVI) y en función de los tres componentes de la matriz por movilidad y condiciones de vida difíciles, es decir, condiciones de vida difíciles, movilidad y no pago de los gastos de mudanza (véase el anexo XVII). La Comisión observó que en la fecha de los datos (fines de 1994) unos 7.600 funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores recibían uno o más de los componentes de la prestación. Ese número coincidía en buena medida con el número de funcionarios que recibían la prestación por asignación a fines de 1989 (es decir, antes de la introducción del nuevo plan), lo que indicaba que la utilización total de las prestaciones por servicios sobre el terreno se había mantenido dentro de los mismos parámetros antes de la introducción del nuevo plan y después de ésta.

268. La CAPI observó además que los pagos efectivos en el marco del plan podían ser de una, dos o tres dimensiones, según si se cumplían las condiciones para el pago de cada componente. De hecho, sólo 1.760 funcionarios recibían pagos por los tres componentes (véase el anexo XVII).

269. Los datos indicaban que la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles no se utilizaba uniformemente en todas las organizaciones; las tasas de utilización iban desde más del 80% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores (por ejemplo en el UNICEF, el OOPS, el ACNUR y el PMA), a alrededor de la mitad (en la OIT y la OMS), hasta aproximadamente una tercera parte o menos (en las Naciones Unidas y la FAO). En algunas organizaciones la prestación se aplicaba en un nivel mínimo o no se aplicaba en absoluto. La Comisión observó que las pautas de utilización en todo el sistema reflejaban las necesidades de los programas de las organizaciones.

270. Antes de examinar los componentes particulares de la matriz, la Comisión realizó un examen a fondo de la estructura de costo de la prestación. Recordó que cuando se realizó el examen amplio, el costo total de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se había estimado en unos 56,4 millones de dólares anuales, en todo el sistema, que comprendían:

a) Aproximadamente 33,8 millones de gastos ya existentes respecto de prestaciones por movilidad, por lugar de destino difícil y por servicios sobre el terreno; esas prestaciones se habían modificado e incorporado en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;

b) Un costo adicional de 22,6 millones de dólares.

271. Cuando se examinó el plan en 1992, el costo se estimó en unos 62 millones de dólares por año. Puesto que los datos de que se disponía en esa oportunidad eran incompletos, hubo que recurrir a una serie de hipótesis sobre la utilización efectiva. La Comisión observó que, en cambio, los datos que se le habían presentado para el examen actual proporcionaban un panorama muy completo de la utilización de la prestación por organización, por componente de la prestación y por categoría de lugar de destino. Esos datos, que habían sido proporcionados por las organizaciones y validados por éstas, brindaban a la Comisión la oportunidad de establecer una línea de base apropiada para seguir la evolución de la prestación en el futuro.

272. Sobre la base de esos datos, la Comisión determinó que la estructura de costos de la prestación había evolucionado desde su introducción de la siguiente manera:

	1990	1994	1995
	(En dólares EE.UU.)		
Costo	56,4 millones	62,1 millones	64,7 millones
Aumento	—————>		14,7%

La Comisión observó que si bien estas cifras mostraban la evolución del costo de la prestación en el tiempo, podrían presentar una imagen un tanto engañosa del costo total para los presupuestos de las organizaciones, ya que incluían los costos correspondientes a oficiales subalternos del cuadro orgánico, expertos asociados y oficiales asociados del cuadro orgánico, cuyos servicios eran proporcionados por los gobiernos sin costo alguno para los presupuestos de las organizaciones. A fines de 1995 había aproximadamente 800 funcionarios de ese tipo que recibían la prestación, a un costo de 5,3 millones de dólares. En consecuencia, el costo neto para los presupuestos de las organizaciones en esa fecha era de 59,4 millones de dólares por año en todo el sistema. La Comisión estaba convencida de que esa cifra representaba una línea de base precisa respecto de los costos correspondientes al personal del cuadro orgánico y categorías superiores a fines de 1995. Señaló que, incluso si las cifras iniciales (1990) se hubieran sobreestimado un tanto, la prestación se mantenía dentro de los parámetros de los arreglos para el ajuste en función del sueldo básico/mínimo.

273. Sobre la base de la información detallada de que dispuso, la Comisión pudo determinar que el costo medio per cápita de la prestación era de aproximadamente 7.000 dólares anuales. A ese respecto observó que:

a) El número de funcionarios en el "extremo superior" de la matriz (quinta asignación en un lugar de destino de la categoría E; véase el anexo XIV) era sólo de 51 en todo el sistema;

b) Más del 50% de los funcionarios que recibían la prestación estaban asignados a lugares de destino de las categorías H y A, donde no se pagaba prestación por condiciones de vida difíciles;

c) Menos de la mitad de los funcionarios que recibían la prestación recibían el componente correspondiente a la movilidad.

274. Habida cuenta de todo lo anterior, la Comisión llegó a la conclusión de que el costo total del plan era razonable.

275. La Comisión destacó que en la resolución 46/191 A, la Asamblea General había pedido un análisis costo-beneficio del funcionamiento de la prestación y en la resolución 47/216, una cuantificación precisa de las economías en cuanto a gastos administrativos. Los análisis costo-beneficio respecto de un número importante de funcionarios que recibían prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles habían demostrado que se habían producido economías directas (menor movimiento de personal en las oficinas, economías en los gastos de traslado) y economías indirectas (aumentos de productividad, ahorro de tiempo y recursos de gestión, racionalización de los procedimientos administrativos. El aumento medio de eficiencia se había calculado en aproximadamente 2.000 dólares por funcionario por año. La Comisión comprendía que esos análisis no eran un elemento habitual de la gestión de los recursos humanos en el régimen común. Además, el asunto era más complejo que la simple cuantificación de la prestación, aislada de otros elementos de la gestión de los recursos humanos, y exigía un análisis más integrado de los resultados en cuanto a recursos humanos en todo el sistema. No obstante, la Comisión estimó que las organizaciones podrían elaborar un modelo general de cálculo de los costos que se pudiera utilizar, entre otras cosas, para medir los costos y beneficios tangibles e intangibles del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y pidió a las organizaciones que lo hicieran. La Comisión subrayó que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles no se había concebido como medida de economía, sino como una mejora de un conjunto de prestaciones que ya entrañaban determinado costo.

276. Sobre la base de los datos extensos y la información detallada que había recibido, la Comisión estaba convencida de que el costo del plan se había mantenido dentro de límites razonables.

277. La Comisión tomó nota también de la información suministrada, en el contexto del examen, sobre 715 funcionarios del Servicio Móvil y 214 funcionarios del cuadro de servicios generales de contratación internacional que recibían la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

278. La Comisión tomó nota de la información que se había proporcionado respecto de la prima por asignación. El aumento del costo de la prima de un 4,1% entre el fin de 1991 y el fin de 1994 quedaba por debajo de los aumentos de la remuneración correspondientes a la inflación. Al mismo tiempo, la Comisión deseaba destacar que si bien la prima por asignación formaba parte del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, su alcance era más amplio que el de los arreglos para tener en cuenta la movilidad y las condiciones de vida difíciles, ya que se aplicaba a todos los nombramientos o reasignaciones en todos los lugares. En consecuencia, los costos de la prima por asignación no eran totalmente imputables a los arreglos para tener en cuenta la movilidad y las condiciones de vida difíciles.

279. La Comisión recordó que el examen de las medidas de carácter social y no monetario, como las relativas a las familias separadas, el empleo de los cónyuges y el mejoramiento de las instalaciones de esparcimiento y otras

instalaciones locales, quedó limitado por falta de tiempo cuando se realizó el examen amplio, y que se había previsto que el CCCA lo reanudara. Aunque las organizaciones habían tomado entretanto diversas medidas, la cuestión de los hogares divididos (en los casos en que los cónyuges o los hijos no podían vivir con el funcionario porque no había instalaciones y servicios adecuados), que guardaba relación con, entre otras cosas, la designación de lugares de destino de los que están excluidos los familiares, no se había abordado aún en su totalidad. La Comisión tomó nota de que el CCCA había confirmado que realizaría un examen de ese asunto.

280. En su examen de los componentes particulares de la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Comisión tomó como punto de partida general el análisis que había realizado de la utilización total y el funcionamiento de la prestación, que se refleja en los párrafos anteriores.

2. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

a) Matriz general y asuntos conexos

281. La Comisión estimó que los tres aspectos siguientes del sistema actual habían funcionado bien hasta la fecha y satisfacían las necesidades de las organizaciones: a) el actual método de tramos de categorías para establecer los niveles de la prestación (P-1 a P-3, P-4/P-5 y D-1 y categorías superiores); b) la relación actual entre la prestación para funcionarios sin familiares a cargo y la prestación para funcionarios con familiares a cargo (75/100); y c) el enfoque actual respecto del derecho a vacaciones en el país de origen, es decir, vacaciones en el país de origen cada 24 meses para los funcionarios de los lugares de destino de las categorías H, A y B, y cada 12 meses para los de los lugares de destino de las categorías C a E.

b) Reembolso adicional de los gastos de internado

282. Cuando se realizó el examen amplio, la Comisión decidió aumentar el monto de los gastos de internado pero limitar esta prestación a la educación primaria y secundaria. Así pues, respecto de los hijos que cursaran la enseñanza primaria o secundaria, se aprobó una suma de 3.000 dólares por año académico, o su equivalente en moneda local, por encima del máximo pagadero con arreglo al subsidio de educación en determinados lugares de destino en que no hubiera establecimientos educacionales o estos fueran de un nivel que se considerara inapropiado. El examen de este asunto por la Comisión se reseña en el párrafo 227 supra.

c) Componente de condiciones de vida difíciles

283. Cuando examinó el funcionamiento del componente de la prestación correspondiente a las condiciones de vida difíciles, la Comisión estudió primero la relación entre las distintas categorías de lugar de destino difícil aplicables en el régimen común y en la administración utilizada en la comparación. Observó que había empezado a reducirse la considerable diferencia que se había observado en 1990 y cuando se hizo el examen de 1992 entre las categorías de lugar de destino difícil asignadas a las capitales en el régimen común y en la administración pública utilizada en la comparación, respecto del personal no diplomático. Sin embargo, en la mayoría de los lugares incluidos en la muestra para la comparación seguía habiendo una diferencia en la clasificación de lugar de destino difícil (las categorías aplicables en la administración utilizada en la comparación eran más generosas). La Comisión reafirmó también que había diferencias entre los dos sistemas que se debían a

que las actividades y los mandatos eran diferentes. Señaló, entre otras cosas, que el personal de la administración utilizada en la comparación por lo general era asignado a capitales, mientras que el personal del régimen común también era asignado a muchos lugares de destino pequeños, fuera de las capitales, donde las condiciones generalmente eran más difíciles.

284. En el anexo XVIII se presenta una comparación de la remuneración sobre el terreno en el caso de las Naciones Unidas y en el caso de la administración utilizada en la comparación. La Comisión observó que las comparaciones incluían, entre otras cosas, las disposiciones relativas a la vivienda que, en el caso de la administración utilizada en la comparación, eran el principal incentivo financiero para aceptar asignaciones en el exterior. Los funcionarios públicos expatriados de los Estados Unidos recibían vivienda gratuita o un subsidio de vivienda que les reembolsaba una parte importante del costo de una vivienda alquilada por su cuenta. Esos arreglos sobre viviendas se sumaban al porcentaje (20%) que se agregaba al sueldo básico por concepto de vivienda en Washington, D.C.

285. La Comisión examinó tres posibles opciones para modificar el componente correspondiente a las condiciones de vida difíciles. La primera era una propuesta de introducir una categoría intermedia entre las actuales categorías A y B para establecer una progresión de 0-5-10-15-20-25 puntos porcentuales en la matriz. El objetivo de la propuesta era facilitar la asignación de categorías de lugar de destino difícil y ajustar el sistema del régimen común al de la administración utilizada en la comparación (que había introducido un nuevo nivel del 5% del sueldo básico en enero de 1995), lo que facilitaría las comparaciones futuras entre los dos sistemas. Después de deliberar, la Comisión llegó a la conclusión de que no podía haber garantías de que la introducción de una nueva categoría no entrañara gastos adicionales ni de que resolviera dificultades operacionales respecto de la clasificación.

286. La segunda opción considerada fue la de que se introdujera una categoría "F". Algunas organizaciones estimaban que se necesitaba una prestación adicional en lugares de destino con condiciones extremadamente difíciles. La Comisión tomó nota de las medidas adicionales que estaban adoptando algunas organizaciones en esos lugares, al margen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y consideró que esas medidas eran más apropiadas para abordar los problemas del estrés, el aislamiento, etc. que una prestación monetaria adicional.

287. La Comisión, tras examinar la posibilidad de reducir los niveles correspondientes a condiciones de vida difíciles en el extremo inferior (B, C) de la matriz, llegó a la conclusión de que nada parecía indicar que los niveles actuales fueran excesivamente altos o que las relaciones entre los niveles actuales fueran incorrectas.

288. La Comisión llegó a la conclusión de que la estructura actual para tener en cuenta las condiciones de vida difíciles era eficaz. El aumento de los costos correspondientes a este componente era estable. En consecuencia, decidió recomendar que no se modificara la matriz actual respecto de las condiciones de vida difíciles.

d) Componente de movilidad

289. La Comisión examinó varias opciones relativas a este componente, entre ellas un conjunto de opciones propuestas por el CCCA para modificar las condiciones en los lugares de destino de la categoría H (véase el párrafo 254 supra). La Comisión tomó nota de las opiniones de las

organizaciones a este respecto, en particular del hecho de que no hubiese una base en el país de origen, lo que distinguía al sistema de las Naciones Unidas de las administraciones públicas nacionales. Con respecto a la primera opción, la CAPI estimó que daría origen a dos tipos de organizaciones e introduciría desigualdad entre los funcionarios. Lograr que los funcionarios volvieran a prestar servicios en la sede entre asignaciones sobre el terreno era un problema de gestión que las organizaciones podían solucionar con un buen plan de gestión de recursos humanos. Se recordó que la eliminación del requisito de que hubiera dos asignaciones previas sobre el terreno para recibir el pago del componente de movilidad en los lugares de destino de la categoría H coincidía con la propuesta formulada por la Comisión cuando se realizó el examen amplio, propuesta que la Asamblea General había modificado. La Comisión estimaba que la introducción de una prestación por movilidad a partir de la tercera asignación y no de la cuarta asignación, como se hacía en la actualidad, no se justificaba: debía mantenerse como elemento central la movilidad hacia el terreno.

290. En resumen, la Comisión estimó que los arreglos actuales para los lugares de destino de la categoría H seguían siendo equilibrados. La actual prestación por movilidad en los lugares de destino de la categoría H era una transacción basada en las necesidades de las organizaciones que había sido aceptada por todas las partes cuando se realizó el examen amplio. La restricción adicional introducida por la Asamblea General había reforzado el concepto de la propia Comisión de que este conjunto de prestaciones debía beneficiar principalmente al personal sobre el terreno.

291. La Comisión examinó luego las opciones para cambiar la estructura del componente de movilidad; estas consistían en la reducción de las sumas pagaderas por concepto de movilidad en el marco de la matriz o en una ampliación de la matriz por movilidad. Tras un examen exhaustivo de los datos disponibles, la Comisión no consideró necesario cambiar los puntos porcentuales asignados en la matriz. Reafirmó que el concepto actual del componente de movilidad constituía una avenencia entre las necesidades de movilidad de distintos tipos de organizaciones: aunque tal vez no satisficiera a la perfección todas las necesidades, era evidente que las opciones propuestas tampoco permitirían llegar a una mejor avenencia. Tras determinar que el costo total del plan era razonable, la Comisión consideró que no había razón alguna para reducir la prestación por movilidad debido al costo. La Comisión tomó nota de las opiniones de que la prestación por movilidad fomentaba una movilidad injustificada, pero consideró importante recordar que cada asignación era prerrogativa de la administración y debía basarse en las necesidades de los programas. Además, señaló que la introducción del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles había permitido a las organizaciones que tenían política de rotación prolongar las asignaciones del personal, lo que había reducido los gastos de rotación.

292. Hubo consenso en la Comisión en que se mantuviera la estructura actual del elemento de movilidad de la matriz y las condiciones para su concesión. El diseño del componente de movilidad tenía por objeto conciliar necesidades diferentes: a) para las organizaciones que no tenían política de rotación o tenían una gran proporción de funcionarios en las sedes, reconocía que el primer traslado era el más difícil; b) para los funcionarios de organizaciones con extensas redes sobre el terreno, que en consecuencia tenían políticas de rotación sistemáticas, permitía compensar la carga adicional de los traslados frecuentes, en la mayoría de los casos sin un lugar de destino de base. La Comisión estimó que el componente de movilidad en su forma actual funcionaba bien en ambos tipos de situaciones.

e) Componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza

293. La Comisión examinó los datos proporcionados sobre la utilización del componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza. Llegó a la conclusión de que la inclusión de este componente en la matriz había resultado útil y había facilitado a las organizaciones la labor de administración; además, era económica en comparación con el reembolso total de los gastos de mudanza en casos de rotación. En consecuencia, la Comisión llegó a la conclusión de que debía mantenerse en la matriz el componente de compensación por no reembolso a los gastos de mudanza.

294. La Comisión recordó que cuando se realizó el examen amplio no se previó que el pago del componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza continuara indefinidamente; las disposiciones en la matriz se habían aplicado a la espera del resultado de un examen realizado por el CCCA sobre el derecho a reembolso de los gastos de mudanza y el envío de efectos personales¹⁵. A juicio de la Comisión, no se justificaba el pago indefinido del componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza. Observó que no había unanimidad entre las organizaciones en cuanto a la duración del plazo, habida cuenta de sus diferentes prácticas respecto del derecho al envío de efectos personales en el momento de la repatriación. La Comisión decidió que, en principio, el componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza se limitara a un período de cinco años en un lugar de destino, con una prórroga de hasta siete años en casos excepcionales. Este era el mismo período que se había fijado respecto del subsidio por asignación, precursor de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

295. Tras el examen ulterior del tema sobre la base del informe del CCCA relativo a su examen del derecho al envío de efectos personales (véase el párrafo 256 *supra*), la Comisión confirmó la decisión indicada. A ese respecto, tomó nota de las explicaciones proporcionadas por varias organizaciones de que se necesitaba cierto grado de discreción administrativa para determinar las excepciones y que no sería necesario codificarlas o especificarlas.

296. El plazo para la compensación por no reembolso de los gastos de mudanza se introduciría el 1° de enero de 1997. Una vez que el sistema revisado estuviera en pleno funcionamiento, se obtendrían ahorros de aproximadamente 1,7 millones de dólares anuales en todo el sistema.

f) Vinculación entre el sueldo básico/mínimo y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

297. La Comisión señaló que la Asamblea General le había pedido que examinara el procedimiento de ajuste que vinculaba la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles a las revisiones del sueldo básico/mínimo. Recordó que ese procedimiento tenía como modelo el que se aplicaba en la administración pública utilizada en la comparación, aunque los aumentos de sueldos introducidos en ésta, que entraban en vigor el 1° de enero de un año determinado, no se reflejaban en el sistema de las Naciones Unidas hasta el 1° de marzo del año siguiente, por lo que el sistema de las Naciones Unidas iba 14 meses a la zaga de la administración utilizada en la comparación.

298. La Comisión pasó revista a las consideraciones que la habían llevado a establecer la vinculación en 1989. El examen amplio dio lugar a una reducción del número de escalas de sueldos, al establecimiento de un criterio más ordenado para el examen y el ajuste de las prestaciones y, como ya se ha señalado, a una adaptación al proceso que aplica la administración pública utilizada en la comparación. Se examinó también la posibilidad de establecer arreglos distintos

de los actuales, pero la Comisión no pudo encontrar un indicador más adecuado que la escala de sueldos básicos mínimos. Consideró que las dificultades que se planteaban con los arreglos actuales probablemente no se debieran tanto a que se utilizara el sueldo básico/mínimo como indicador como al hecho de que la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles se ajustara automáticamente a la par que el sueldo básico/mínimo. A ese respecto, la Comisión examinó detenidamente dos métodos que podían sustituir al mecanismo de ajuste: el empleo de un punto de activación y la aplicación de un ajuste bienal. Se señaló que aunque ambos métodos eran viables, no cabía duda de que harían que el sistema fuera más complejo y menos claro y probablemente volviera a establecer una situación de aumentos bruscos irregulares. Sin embargo, la Comisión consideraba que, si el actual sistema de ajustes periódicos hubiera hecho que el costo de la prestación aumentara por encima de los límites razonables, estaría justificado recomendar un cambio de las disposiciones actuales. No obstante, tras examinar la evolución de la estructura de costos de la prestación había quedado convencida de que no era ese el caso. Así pues, no había razones técnicas para abandonar el actual procedimiento de ajuste, que era sencillo, lógico y transparente.

299. En consecuencia, la Comisión no halló motivos para modificar el sistema actual, por lo que decidió recomendar que se mantuvieran la vinculación con el sueldo básico/mínimo y los actuales arreglos de ajuste.

B. Plus por condiciones de vida peligrosas

300. De conformidad con la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 49/223, la Comisión reconsideró su decisión de 1994 de que se aumentara el nivel del plus por condiciones de vida peligrosas de los funcionarios de contratación internacional de un monto fijo que equivalía a algo menos de un 15% del punto medio de la escala de sueldos básicos/mínimos a un monto equivalente al 20% del punto medio, y de vincular los movimientos futuros a la escala de sueldos básicos/mínimos; para los funcionarios de contratación local, el nivel de esta prestación había aumentado de un 15% del sueldo neto a un 20% del punto medio de la escala de sueldos aplicable.

301. En primer lugar, la Comisión deseaba reiterar su agradecimiento a los funcionarios que arriesgaban sus vidas trabajando en condiciones peligrosas. Al examinar su decisión anterior, la Comisión observó que en cierto modo era lógico que se diera el mismo trato al plus por condiciones de vida peligrosas que a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, es decir, que se vinculara al sueldo básico/mínimo. Por otro lado, quizá conviniera establecer una distinción entre la segunda prestación, que era parte intrínseca de la remuneración total, y el plus por condiciones de vida peligrosas, que era un pago en buena medida simbólico, aunque no insignificante.

302. Habida cuenta de lo anterior, la Comisión decidió que sería procedente desvincular el plus por condiciones de vida peligrosas del sueldo básico/mínimo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Así pues, se mantendría la cuantía actual de 902 dólares mensuales hasta que se volviera a examinar. Para que la cuantía siguiera siendo suficiente, se examinaría cada dos años.

303. Aunque la petición de la Asamblea se refería a los funcionarios de contratación internacional, la CAPI examinó también el plus por condiciones de vida peligrosas del personal de contratación local. La Comisión recordó que para el personal contratado a nivel local, el plus por condiciones de vida peligrosas se había vinculado desde su introducción a la escala de sueldos

locales. Un importe fijo resultaría engorroso desde el punto de vista administrativo, ya que habría que mantenerlo en moneda local en cada lugar de destino. Por lo tanto, la Comisión decidió que para los funcionarios de contratación local, el plus por condiciones de vida peligrosas siguiera vinculado a la escala de sueldos locales y se pagara a una tasa del 20% del punto medio de la escala correspondiente.

Decisiones de la Comisión

304. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, la Comisión llegó a las siguientes conclusiones y decisiones:

Evaluación del plan por las organizaciones

a) Tomó nota de la satisfacción unánime manifestada por las organizaciones acerca del funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que consideraron un instrumento de gestión útil y eficiente que había cumplido sus objetivos;

b) Tomó nota de las decisiones adoptadas hasta la fecha por las organizaciones en relación con las medidas de carácter social y no monetario y de que el CCCA examinaría la cuestión de los hogares divididos;

Utilización y costos del plan

c) Tomó nota de los datos estadísticos sobre la utilización y los costos del plan;

Matriz general y cuestiones conexas

d) Decidió recomendar que no se modificaran:

i) El actual método de los tramos para diferenciar el nivel de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles (P-1 a P-3, P-4/P-5 y D-1 y categorías superiores);

ii) Las actuales relaciones entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles aplicable a los funcionarios con familiares a cargo y la aplicable a los funcionarios sin familiares a cargo (75/100);

iii) El actual sistema de vacaciones en el país de origen, es decir cada 24 meses para los funcionarios de lugares de destino de las categorías H, A y B, y cada 12 meses para los de los lugares de destino de las categorías C a E;

Componente de condiciones de vida difíciles

e) Decidió recomendar que no se modificaran los niveles actuales del componente de condiciones de vida difíciles;

Componente de movilidad

f) Decidió recomendar que se mantuvieran la estructura actual del componente de movilidad y las condiciones correspondientes;

Componente de compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza

g) La Comisión decidió recomendar que se mantuviera en la matriz el componente de compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza y que el pago se limitara a un plazo de cinco años en un lugar de destino, que se podría prolongar hasta siete años en casos excepcionales. Este plazo se aplicaría desde el 1° de enero de 1997.

Vinculación entre la escala de sueldos básicos/mínimos y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles

h) La Comisión decidió recomendar que se mantuviera la actual vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos.

305. Por lo que se refiere al nivel del plus por condiciones de vida peligrosas y a la vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos, la Comisión decidió:

a) Para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores:

Desvincular el nivel del plus por condiciones de vida peligrosas de la escala de sueldos básicos/mínimos y examinar el monto del plus cada dos años;

b) Para el personal contratado a nivel local:

Continuar vinculando el nivel del plus por condiciones de vida peligrosas a la escala de sueldos locales, a una tasa de un 20% del punto medio de la escala correspondiente.

Capítulo VIII

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISIÓN DE CONFORMIDAD CON EL CAPÍTULO 17 DE SU ESTATUTO

Aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión: clasificación del ajuste por lugar de destino correspondiente a París aplicable a los funcionarios de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

306. Como parte del funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, en noviembre de 1995 la Comisión realizó un estudio entre ciudades para determinar el costo de la vida en París. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) examinó los datos del estudio en su período de sesiones de marzo de 1996 y, posteriormente, la Comisión aprobó los resultados en su período de sesiones de abril de 1996. La Comisión también convino en que los resultados del estudio se aplicarían a partir del 1° de mayo de 1996. El índice de los ajustes por lugar de destino (IALD) basado en el estudio superaba en un 2,4% el IALD en vigor. En una circular sobre los ajustes por lugar de destino de mayo de 1996, el Presidente de la CAPI promulgó la clasificación revisada de los ajustes por lugar de destino basada en los resultados del estudio para que entrara en vigor el 1° de mayo de 1996.

307. En el período de sesiones de la Comisión de julio a agosto de 1996, el Presidente informó a los miembros de que había recibido una carta de fecha 24 de julio de 1996 del Director General Auxiliar de Administración y Gestión de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la que señalaba que el Director General había decidido:

a) presentar la cuestión de la aplicación automática de las decisiones y recomendaciones de la CAPI al Consejo Ejecutivo de la UNESCO en su 150ª reunión, que había de celebrarse en octubre de 1996; y b) suspender entretanto la aplicación de la clasificación revisada del ajuste por lugar de destino correspondiente a París, que había entrado en vigor el 1° de mayo de 1996.

Opiniones de la UNESCO

308. La representante de la UNESCO reafirmó la posición del Director General enunciada anteriormente. Señaló que en el pasado la UNESCO había aplicado sistemáticamente las decisiones de la Comisión relativas a cuestiones comprendidas en su estatuto. Asimismo, la UNESCO había aplicado la mayoría de las recomendaciones de la Comisión. No obstante, el Director General no podía seguir aceptando la absorción automática en el marco de los recursos financieros existentes de los aumentos de los gastos resultantes de decisiones y recomendaciones de la Comisión. En la coyuntura actual tampoco podía aplicar un aumento general en la remuneración si la Asamblea General adoptaba una decisión en ese sentido durante su quincuagésimo primer período de sesiones. Una de las preocupaciones principales del Director General al llegar a tal conclusión había sido que en la crítica coyuntura actual en la que se encontraba la cooperación internacional para el desarrollo, la UNESCO no debía verse obligada a dedicar a aumentos de gastos de personal los recursos que necesitaba con urgencia para los programas.

309. En respuesta a una serie de preguntas de la Comisión, la representante de la UNESCO indicó que el Director General tenía plena conciencia de las disposiciones pertinentes del estatuto de la Comisión y de las consecuencias jurídicas que podría tener la no aplicación de las decisiones de la Comisión respecto del ajuste por lugar de destino correspondiente a París; en su calidad de jefe ejecutivo que afrontaba una situación difícil, no podía aceptar la

aplicación automática de decisiones que perjudicaran la ejecución de los programas de su organización. El Director General se proponía plantear al Consejo Ejecutivo de la UNESCO la cuestión general de la aplicación automática de las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de las medidas adoptadas consiguientemente por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta consulta no se limitaría a las decisiones de la Comisión sobre las clases de ajuste por lugar de destino, sino que incluiría toda decisión o recomendación de la Comisión que tuviera consecuencias financieras importantes, como un posible aumento general. En lo tocante a si se habían considerado otros medios de efectuar ahorros, señaló que la UNESCO estaba examinando todos los puestos en un esfuerzo por encontrar formas de reducir los gastos de personal. Por último, el Director General no podía adelantar sus consultas con el Consejo Ejecutivo mediante una reunión antes de octubre de 1996 y, en relación con las cuestiones más amplias mencionadas anteriormente, estaba dispuesto a presentarlas a la Conferencia General de la UNESCO en caso necesario.

Deliberaciones de la Comisión

310. La Comisión examinó en primer lugar el contexto jurídico de la cuestión. El estatuto de la CAPI establecía, entre otras cosas, el marco jurídico de la responsabilidad de las organizaciones respecto de la CAPI, el régimen común y el personal. Se recordó que la UNESCO había concertado un acuerdo sobre las relaciones con las Naciones Unidas en diciembre de 1946 y había sido uno de los primeros miembros del sistema de las Naciones Unidas y el régimen común. Cuando la UNESCO aceptó el estatuto de la CAPI en junio de 1975, también fue una de las primeras organizaciones en hacerlo. Todas las organizaciones que habían aceptado el estatuto de la CAPI se hallaban jurídicamente vinculadas por las disposiciones del estatuto y tenían la obligación de aplicar las decisiones de la Comisión. No había razón alguna para que la UNESCO considerara que podía quedar exenta de cumplir estas obligaciones.

311. En este contexto tenía especial importancia el inciso c) del artículo 11 del estatuto, por el que se encomendaba a la CAPI la responsabilidad de la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino. La Comisión recordó que, aunque de conformidad con el párrafo 2 del artículo 18 de su estatuto la responsabilidad de adoptar decisiones con respecto a la operación cotidiana del sistema de los ajustes por lugar de destino se delegaba en su Presidente, en este caso la decisión sobre la aplicación de la clasificación revisada del ajuste por lugar de destino para París había sido adoptada por la Comisión en su totalidad. Además, la Comisión se había atendido plenamente al artículo 25 que establecía procedimientos para la promulgación, notificación y aplicación de las decisiones de la CAPI.

312. A continuación, la Comisión recordó el artículo 26, en que se estipulaba que debía adoptar decisiones y formular recomendaciones, y los jefes ejecutivos debían aplicarlas, sin perjuicio de los derechos adquiridos del personal conforme a los estatutos del personal de las organizaciones interesadas. En dos casos recientes, el Tribunal Administrativo de la OIT había llegado a la conclusión de que era responsabilidad de los jefes ejecutivos garantizar que las decisiones de la Comisión se basaran en metodologías aprobadas, de conformidad con la autoridad que le había sido conferida, y que por consiguiente esas decisiones eran legalmente válidas. El Director General de la UNESCO había tenido recientemente la oportunidad de garantizar la validez de la mencionada decisión de la Comisión, dado que los representantes de esa organización habían estado presentes tanto cuando el CAAALD consideró el estudio de París como cuando la Comisión tomó decisiones sobre la cuestión.

313. La Comisión recordó que solamente en raras circunstancias un jefe ejecutivo había aplazado la aplicación de una decisión particular de la Comisión debido a problemas financieros; sin embargo, una vez resuelta la cuestión financiera, la aplicación había tenido lugar a partir de la fecha inicialmente prevista. La Comisión recordó que de conformidad con el artículo 33 de su reglamento, ni ella ni miembro alguno en quien se hubiera delegado alguna función podía tomar una decisión sustantiva aparte de una revisión corriente de los niveles de las dietas o de la clasificación de los lugares de destino a fines de aplicar el ajuste por lugar de destino antes de haber pedido las opiniones de los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes interesadas sobre las consecuencias financieras y administrativas de aplicar esa decisión. La Comisión deseaba reiterar que había tomado muy seriamente sus responsabilidades a ese respecto. Aunque la Comisión tenía en cuenta las consecuencias financieras de sus decisiones y/o recomendaciones, el proceso de adopción de sus decisiones no podía estar influido por las consecuencias financieras ni por los problemas financieros con que tropezaran una o más organizaciones afectadas por esas decisiones. Era importante hacer una distinción entre la adopción de decisiones responsable de conformidad con la autoridad y el mandato de la Comisión y las limitaciones financieras. La función de la Comisión era establecer una remuneración competitiva que permitiera a las organizaciones contratar y retener personal del más alto nivel de eficiencia, competencia e integridad. La Comisión consideraba que todo el régimen común peligraría si las organizaciones utilizaran crisis internas, financieras o de otra índole, para justificar la no aplicación de las decisiones de la CAPI.

314. Teniendo presente la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la OIT, en particular en algunos de los casos recientes, la Comisión estaba convencida de que si el personal de la UNESCO impugnaba la decisión de su Director General, sólo podía preverse un resultado; en tales circunstancias, el costo final para los Estados miembros sería considerablemente superior. El Director General de la UNESCO no había decidido simplemente aplazar la aplicación de la decisión de la Comisión sobre la clasificación revisada del ajuste por lugar de destino. De hecho, había llegado a plantear la cuestión de la aplicación automática de las decisiones y las recomendaciones de la CAPI, que se proponía presentar al Consejo Ejecutivo. Esto equivalía a impugnar la autoridad conferida a la Comisión por su estatuto y era un golpe a la base misma del pacto entre los Estados Miembros, los jefes ejecutivos y los órganos del personal.

Conclusiones de la Comisión

315. La Comisión observó que la UNESCO siempre había respetado las decisiones de la CAPI y había apoyado el régimen común. Era lamentable que una organización que desempeñaba un papel importante en el desarrollo humano no se hubiera detenido a considerar el efecto desmoralizador de sus medidas en el personal de la UNESCO ni el respeto de sus obligaciones para con el régimen común. La no aplicación por la UNESCO de la decisión de la CAPI era una violación del estatuto que privaba al personal de recibir el ajuste por lugar de destino apropiado de conformidad con las disposiciones del inciso c) del artículo 11 del estatuto. La medida tomada por la UNESCO en esta ocasión afectaba a la decisión de la CAPI con respecto a la aplicación del ajuste por lugar de destino para París aplicable al personal de la UNESCO. Sin embargo, se había planteado una cuestión mucho más general, a saber, la de la autoridad de la Comisión para tomar decisiones en el marco del estatuto y la de la obligación de las organizaciones de aplicar tales decisiones. La Comisión esperaba que el Director General de la UNESCO reconsiderara su decisión.

316. La Comisión pidió a su Presidente que comunicara sus opiniones unánimes al Director General de la UNESCO.

Notas

¹ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/47/30 y Corr.1), párr. 29 b).

² Ibíd., quincuagésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y adición (A/50/30 y Add.1).

³ Resolución 47/216 de la Asamblea General, secc. I.C.

⁴ Resolución 48/225 de la Asamblea General, secc. I.

⁵ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/48/30 y Corr.1).

⁶ Ibíd., cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/49/30), párrs. 14 a 29.

⁷ Ibíd., cuadragésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/45/30).

⁸ Ibíd., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30), párr. 104.

⁹ Ibíd., cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/47/30 y Corr.1), párr. 190.

¹⁰ Ibíd., párrs. 208 a 233.

¹¹ Ibíd., cuadragésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/48/30), párrs. 188 a 197.

¹² Ibíd., cuadragésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/49/30), párr. 208 b).

¹³ Ibíd., cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párrs. 299 y 300.

¹⁴ Ibíd., cuadragésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 y corrección (A/47/30 y Corr.1), párr. 283.

¹⁵ Ibíd., cuadragésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/44/30), vol. II, párr. 327.

Anexo I

METODOLOGÍA EMPLEADA PARA CALCULAR LA ESCALA DE REMUNERACIÓN PENSIONABLE Y EL PROCEDIMIENTO DE AJUSTE PROVISIONAL PARA AJUSTAR LA ESCALA ENTRE ESTUDIOS AMPLIOS

A. Cuadro orgánico y categorías superiores

1. La metodología en que se basó la escala en vigor entrañaba el uso del procedimiento siguiente:

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

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

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

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

2. Se utilizó este procedimiento para determinar la escala de la remuneración pensionable para el personal del cuadro orgánico que entró en vigor el 1° de abril de 1987. La escala resultante al final del escalón d) (la "escala mecánica") se ajustó a continuación para corregir determinadas incoherencias dentro de categorías y escalones y para conseguir un mayor porcentaje de sustitución de los ingresos para determinadas categorías cuando los porcentajes correspondientes en las categorías comparables de la administración pública utilizada en la comparación eran considerablemente superiores, por ejemplo, en las categorías más bajas. Desde el 1° de abril de 1987 la escala de la remuneración pensionable se ha ajustado según la inflación mediante el procedimiento de ajuste provisional aplicable actualmente (véanse párrs. 4 y 5 infra).

B. Cuadro de servicios generales y otros cuadros de personal de contratación local

3. Para determinar la escala de la remuneración pensionable en moneda local para el personal del cuadro de servicios generales en todos los lugares se utiliza el procedimiento expuesto en las etapas a) a d) del párrafo 1. Sin embargo, en la etapa b) se utiliza el 66,25% de la remuneración pensionable neta, correspondiente a 35 años de aportación.

C. Procedimiento de ajuste provisional

Cuadro orgánico y categorías superiores

4. La escala de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores se ajusta en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la remuneración neta del personal de esas categorías de Nueva York.

Cuadro de servicios generales y otros cuadros de personal de contratación local

5. La escala de la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de un lugar de destino determinado se ajusta en la misma fecha y en el mismo porcentaje que la remuneración neta del personal de esos cuadros.

Anexo II

COMPARACIÓN ENTRE LA ACTUAL REMUNERACIÓN PENSIONABLE DEL
CUADRO ORGÁNICO RESULTANTE DE LOS AJUSTES PROVISIONALES
DE UNO A UNO DE LA ESCALA DEL 1° DE ABRIL DE 1987 Y LA
DERIVADA DE LA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE SUSTITUCIÓN
DE LOS INGRESOS

Sueldo neto (1)	Sistema actual basado en:		[(Col. 3/ col. 2) -1] x 100 (4)
	Ajuste provisional de uno a uno (2)	Sustitución de los ingresos (46,25%) (3)	
	----- (Dólares EE.UU.) -----		(Porcentaje)
40 000	43 673	43 514	-0,4
45 000	49 169	49 764	1,2
50 000	55 098	56 144	1,9
55 000	61 768	62 811	1,7
60 000	68 853	69 477	0,9
65 000	74 689	76 171	2,0
70 000	82 054	83 213	1,4
75 000	87 649	90 255	3,0
80 000	94 681	97 297	2,8
85 000	101 149	104 340	3,2
90 000	108 246	111 382	2,9
95 000	114 078	118 424	3,8
100 000	121 445	125 755	3,5
105 000	128 802	133 108	3,3
110 000	135 369	140 461	3,8
115 000	142 881	147 814	3,5
120 000	146 511	155 167	5,9
125 000	152 627	162 536	6,5
130 000	158 214	170 229	7,6
135 000	163 676	177 921	8,7

COMPARACIÓN ENTRE LOS NIVELES ACTUALES Y LOS NIVELES PROPUESTOS DE LA REMUNERACIÓN PENSIONABLE

(Sobre la base de las escalas actuales de contribuciones del personal y de la escala común recomendada)

Sueldo neto (dólares EE.UU.) (1)	Remuneración pensionable (dólares EE.UU.)				Remuneración pensionable (índice actual = 100)				Porcentaje de inversión de ingresos entre servicios generales y cuadro orgánico	
	Sistema actual		Propuesta		Sistema actual		Propuesta		Actual (10)	Propuesta (11)
	Cuadro orgánico (2)	Servicios generales (3)	Cuadro orgánico (4)	Servicios generales (5)	Cuadro orgánico (6)	Servicios generales (7)	Cuadro orgánico (8)	Servicios generales (9)		
5 000	5 459	6 100	5 618	6 173	100	100	103	101	11,7	9,9
10 000	10 918	12 433	11 236	12 346	100	100	103	99	13,9	9,9
15 000	16 377	18 853	16 854	18 519	100	100	103	98	15,1	9,9
20 000	21 836	25 862	22 472	24 691	100	100	103	97	16,1	9,9
25 000	27 296	31 965	28 090	30 899	100	100	103	97	17,1	10,0
30 000	32 755	38 631	33 708	37 393	100	100	103	97	17,9	10,9
35 000	38 214	45 339	39 326	43 886	100	100	103	97	18,6	11,6
40 000	43 673	52 075	45 089	50 380	100	100	103	97	19,2	11,7
45 000	49 169	58 842	51 187	56 873	100	100	104	97	19,7	11,1
50 000	55 098	65 645	57 284	63 488	100	100	104	97	19,1	10,8
55 000	61 768	72 468	63 382	70 245	100	100	103	97	17,3	10,8
60 000	68 853	79 318	69 479	77 002	100	100	101	97	15,2	10,8
65 000	74 689	86 199	75 577	83 758	100	100	101	97	15,4	10,8
70 000	82 054	93 096	81 674	90 515	100	100	100	97	13,5	10,8
75 000	87 649	100 037	87 892	97 555	100	100	100	98	14,1	11,0
80 000	94 681	107 000	94 559	104 597	100	100	100	98	13,0	10,6
85 000	101 149	114 042	101 225	111 640	100	100	100	98	12,7	10,3
90 000	108 246	121 084	107 892	118 682	100	100	100	98	11,9	10,0
95 000	114 078	128 126	114 559	125 724	100	100	100	98	12,3	9,7
100 000	121 445	135 169	121 225	132 766	100	100	100	98	11,3	9,5
105 000	128 802	142 211	127 892	139 809	100	100	99	98	10,4	9,3
110 000	135 369	149 253	134 903	146 851	100	100	100	98	10,3	8,9
115 000	142 881	156 296	142 046	153 893	100	100	99	98	9,4	8,3
120 000	148 472	163 338	147 605	160 935	100	100	99	99	10,0	9,0
125 000	154 063	170 380	153 163	167 978	100	100	99	99	10,6	9,7
130 000	159 654	177 422	158 721	175 020	100	100	99	99	11,1	10,3
135 000	165 245	184 465	164 280	182 062	100	100	99	99	11,6	10,8

Anexo IV

ESCALA COMÚN DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL APLICABLE AL
CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES Y AL CUADRO DE
SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS

Ingresos totales sujetos a contribuciones	Tasas de contribuciones del personal utilizadas juntamente con la remuneración pensionable	
	Tasas de contribuciones del personal con familiares a cargo aplicables al cuadro orgánico y categorías superiores	Tasas de contribuciones del personal sin familiares a cargo aplicables al cuadro de servicios generales y cuadros conexos
(Dólares EE.UU.)	----- (Porcentaje) -----	
Hasta 20.000 al año	11	19
20.001 a 40.000 al año	18	23
40.001 a 60.000 al año	25	26
De 60.001 en adelante al año	30	31

Anexo V

COMPARACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN MEDIA NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS
NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK Y LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTADOS
UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., POR CATEGORÍAS EQUIVALENTES

(Margen para el año civil 1996)

Cate- goría	Remuneración neta (dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C. = 100)	Coeficientes de ponderación utilizadas en el cálculo de la relación general ^b
	Naciones Unidas ^a	Estados Unidos		
P-1	44 915	31 404	143,0	0,5
P-2	56 891	40 744	139,6	6,9
P-3	68 786	50 957	135,0	22,8
P-4	81 898	66 896	122,4	31,7
P-5	95 506	78 428	121,8	25,9
D-1	104 024	85 060	122,3	9,2
D-2	111 777	96 546	115,8	3,0

Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta
la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo
de la vida en Washington, D.C.: 126,2

Relación entre el costo de la vida en Nueva York y
en Washington, D.C.: 115,0

Relación media ponderada, tras el ajuste por diferencia
del costo de la vida: 109,7

^a Los sueldos medios netos de las Naciones Unidas para funcionarios con familiares a cargo de las distintas categorías reflejan 10 meses a razón de un multiplicador de 46,5 y dos meses a razón de un multiplicador de 52,2.

^b Estos coeficientes de ponderación corresponden a funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 (C) a D-2 (C) inclusive, que prestaban servicios en la Sede y en oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1994.

Anexo VI

TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL APLICABLES A
LOS SUELDOS BÁSICOS BRUTOS

Total de ingresos sujetos a contribuciones (dólares EE.UU.)	Tasas de contribuciones del personal aplicables a los sueldos básicos brutos (porcentaje)	
	Funcionario con cónyuge a cargo o hijo a cargo	Funcionario sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo
Sobre los primeros 15.000 dólares anuales	9,0	11,8
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales	18,0	24,6
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales	22,0	27,1
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales	25,0	31,7
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales	28,0	33,4
Sobre los siguientes 10.000 dólares anuales	30,0	35,8
Sobre los siguientes 10.000 dólares anuales	32,0	38,2
Sobre los siguientes 10.000 dólares anuales	33,0	38,8
Sobre los siguientes 10.000 dólares anuales	34,0	40,0
Sobre los siguientes 15.000 dólares anuales	35,0	40,9
Sobre los siguientes 20.000 dólares anuales	36,0	43,2
Sobre el resto	37,0	47,0

Anexo VII

ESCALA DE SUELDOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES: SUELDOS ANUALES BRUTOS Y SUELDOS EQUIVALENTES NETOS TRAS LA APLICACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL

(En dólares EE.UU.)

(En vigor el 1° de marzo de 1997)

ESCALONES

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Bruto	152 869														
Neto (C)	105 657														
(S)	95 056														
SsG Bruto	138 980														
Neto (C)	96 907														
(S)	87 694														
D-2 Bruto	113 885	116 302	118 720	121 137	123 555	125 972									
Neto (C)	81 098	82 621	84 144	85 667	87 190	88 713									
(S)	74 394	75 675	76 957	78 238	79 519	80 800									
D-1 Bruto	98 556	100 653	102 750	104 847	106 944	109 040	111 155	113 286	115 416						
Neto (C)	71 326	72 668	74 010	75 352	76 694	78 036	79 378	80 720	82 062						
(S)	65 835	67 026	68 217	69 408	70 599	71 790	72 947	74 077	75 205						
P-5 Bruto	83 534	85 313	87 091	88 870	90 658	92 465	94 271	96 077	97 883	99 690	101 496	103 302	105 108		
Neto (C)	61 647	62 803	63 959	65 115	66 271	67 427	68 583	69 739	70 895	72 051	73 207	74 363	75 519		
(S)	57 154	58 205	59 256	60 307	61 349	62 375	63 401	64 427	65 453	66 479	67 505	68 531	69 556		
P-4 Bruto	68 360	70 020	71 681	73 342	75 002	76 688	78 375	80 061	81 747	83 433	85 119	86 805	88 492	90 181	91 893
Neto (C)	51 718	52 814	53 910	55 006	56 102	57 198	58 294	59 390	60 486	61 582	62 678	63 774	64 870	65 966	67 062
(S)	48 126	49 122	50 119	51 115	52 111	53 108	54 105	55 101	56 097	57 094	58 090	59 087	60 084	61 078	62 050
P-3 Bruto	55 942	57 477	59 013	60 549	62 085	63 621	65 159	66 718	68 277	69 836	71 395	72 954	74 513	76 089	77 672
Neto (C)	43 431	44 460	45 489	46 518	47 547	48 576	49 605	50 634	51 663	52 692	53 721	54 750	55 779	56 808	57 837
(S)	40 567	41 506	42 446	43 386	44 326	45 266	46 205	47 141	48 076	49 012	49 947	50 882	51 818	52 754	53 689
P-2 Bruto	45 239	46 584	47 930	49 275	50 621	51 967	53 312	54 658	56 018	57 384	58 750	60 115			
Neto (C)	36 162	37 077	37 992	38 907	39 822	40 737	41 652	42 567	43 482	44 397	45 312	46 227			
(S)	33 958	34 789	35 621	36 452	37 284	38 116	38 947	39 779	40 613	41 449	42 285	43 120			
P-1 Bruto	35 572	36 703	37 835	38 966	40 097	41 229	42 360	43 492	44 623	45 777					
Neto (C)	29 400	30 192	30 984	31 776	32 568	33 360	34 152	34 944	35 736	36 528					
(S)	27 757	28 483	29 210	29 936	30 662	31 389	32 115	32 842	33 568	34 290					

Anexo VIII

AUMENTO REAL PROPUESTO DE LOS SUELDOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES RESULTANTE DE LA APLICACIÓN DE LA ESCALA DE SUELDOS BÁSICOS/MÍNIMOS PROPUESTA CON LA INCORPORACIÓN DE CLASES DE AJUSTE POR LUGAR DE DESTINO EQUIVALENTES A 2,51%

(Porcentaje)

Categoría	ESCALONES														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA	9,7														
SsG	9,7														
D-2	9,7	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6									
D-1	7,5	7,6	7,7	7,7	7,8	7,9	7,9	8,0	8,1						
P-5	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,2	4,2	4,2		
P-4	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
P-3	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1
P-2	3,5	3,5	3,5	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3
P-1	6,3	5,9	5,5	5,1	4,7	4,4	4,1	3,8	3,5	3,2					

PORCENTAJES REVISADOS DE GASTOS FUERA DEL LUGAR DE DESTINO

Cuadro 1

Porcentajes por categoría de gastos utilizados para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino en que hay sedes*

(Sueldo básico de funcionarios con familiares a cargo)

Categoría de los gastos	Washington, D.C.	Ginebra	Londres	Montreal	París	Roma	Viena
Total, en el lugar de destino (incluidos vivienda y seguro médico)	75,12	76,02	74,95	68,62	76,74	64,28	71,48
Total, fuera del lugar de destino	14,46	17,55	15,42	19,59	14,87	25,38	20,89
Aportación a la Caja de Pensiones	10,42	9,63	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Índice del ajuste por lugar de destino (Nueva York, febrero de 1997 = 100)	127,51	198,37	156,27	124,21	172,27	137,33	176,36

* Según la información de los resultados del estudio entre ciudades de 1995.

Cuadro 2

Porcentajes revisados por categoría de gastos para el cálculo de los índices de los ajustes por lugar de destino para los lugares de destino en que hay sedes*

Categoría de los gastos	Washington, D.C.	Ginebra	Londres	Montreal	París	Roma	Viena
Total, en el lugar de destino (incluidos vivienda y seguro médico)	65,52	71,22	66,85	63,62	68,54	64,28	69,58
Total, fuera del lugar de destino	24,06	22,35	23,52	24,59	23,07	25,38	22,79
Contribución a la Caja de Pensiones	10,42	6,43	9,63	11,79	8,39	10,34	7,63
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ajuste por lugar de destino resultante del estudio entre ciudades de 1995	128,36	193,76	155,07	125,10	168,90	137,33	175,30

* Se utilizó como porcentaje de gastos fuera del lugar de destino un mínimo del 20% del sueldo básico más el ajuste por lugar de destino correspondiente más un 5% del sueldo básico neto (componente no relacionado con gastos de consumo).

Anexo X

CUANTÍAS RECOMENDADAS DE LAS PRESTACIONES POR HIJOS A CARGO
Y POR FAMILIAR SECUNDARIO A CARGO (EN MONEDA NACIONAL) PARA
SER APLICADAS EN ENERO DE 1997

País	Moneda	Prestación por hijos a cargo	Prestación por familiar secundario a cargo ^a
Alemania	Marco alemán	3 540	1 270
Austria	Chelín	24 656	9 108
Bélgica	Franco belga	61 247	19 588
Dinamarca	Corona danesa	11 512	3 328
Francia	Franco francés	8 849	2 936
Guyana Francesa	Franco francés	8 849	2 353
Irlanda	Libra irlandesa	999	327
Japón	Yen	347 907	158 050
Luxemburgo	Franco luxemburgués	61 247	19 555
Mónaco	Franco francés	8 849	2 936
Países Bajos	Florín neerlandés	3 902	1 329
Suiza	Franco suizo	2 935	1 308
Estados Unidos y demás países del mundo	Dólar de los Estados Unidos	1 510	540

^a Sobre la base del mismo aumento porcentual que el de la prestación por hijos a cargo.

Anexo XI

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL PERSONAL DEL CUADRO DE
SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS EN LONDRES

(1° de octubre de 1995)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
SG 8	19 535	20 316	21 097	21 878	22 659	23 440	24 221	25 002	25 783	26 564
SG 7	17 442	18 140	18 838	19 536	20 234	20 932	21 630	22 328	23 026	23 724
SG 6	15 571	16 194	16 817	17 440	18 063	18 686	19 309	19 932	20 555	21 178
SG 5	13 903	14 459	15 015	15 571	16 127	16 683	17 239	17 795	18 351	18 907
SG 4	12 413	12 910	13 407	13 904	14 401	14 898	15 395	15 892	16 389	16 886
SG 3	11 085	11 528	11 971	12 414	12 857	13 300	13 743	14 186	14 629	15 072
SG 2	9 897	10 293	10 689	11 085	11 481	11 877	12 273	12 669	13 065	13 461

Anexo XII

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL PERSONAL DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS EN VIENA

(En chelines austríacos)

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
GS-1	234 555	242 061	249 567	257 073	264 579	272 085	279 591	287 097	294 603	302 109	309 615	317 121
GS-2	271 382	280 066	288 750	297 434	306 118	314 802	323 486	332 170	340 854	349 538	358 222	366 906
GS-3	313 987	324 035	334 083	344 131	354 179	364 227	374 275	384 323	394 371	404 419	414 467	424 515
GS-4	363 284	374 909	386 534	398 159	409 784	421 409	433 034	444 659	456 284	467 909	479 534	491 159
GS-5	420 318	433 768	447 218	460 668	474 118	487 568	501 018	514 468	527 918	541 368	554 818	568 268
GS-6	486 309	501 871	517 433	532 995	548 557	564 119	579 681	595 243	610 805	626 367	641 929	657 491
GS-7	562 660	580 665	598 670	616 675	634 680	652 685	670 690	688 695	706 700	724 705	742 710	760 715

Anexo XIII

MOVIMIENTO MEDIO DE LOS DERECHOS DE MATRÍCULA, NIVELES PROPUESTOS DE GASTOS REEMBOLSABLES MÁXIMOS Y LÍMITE PROPUESTO DE LOS GASTOS DE INTERNADO

Cuadro A

Moneda en que se produjo la activación	Movimiento medio de los derechos de matrícula en el período de dos años 1993/1994-1995/1996 (porcentaje) (a)	Aumento necesario para que menos del 5% de las solicitudes de reembolso excedan de los gastos reembolsables máximos (b)	Aumento propuesto de los gastos reembolsables máximos (porcentaje) (c)	Porcentaje de solicitudes que siguen excediendo de los gastos reembolsables máximos propuestos (d)
Franco suizo	11,4	10	10	5
Lira italiana	10,8	5	5	5
Corona noruega	12,1	25	12,1	11
Florín neerlandés	6,8	25	6,8	6
Corona sueca	20,1	20	10	10
Libra esterlina	10	20	10	13
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos de América)	10,5	30	10,5	14

Cuadro B

Moneda	Gastos reembolsables máximos propuestos (a)	Subsidio de educación máximo, 75% de (a) (b)	Nivel máximo de los gastos de internado, en moneda local (c)
------(En dólares EE.UU.)-----			
Franco suizo	22 107	16 680	4 913
Lira italiana	20 790 000	15 592 500	4 620 000
Corona noruega	71 632	53 724	15 918
Florín neerlandés	28 836	21 627	6 408
Corona sueca	91 575	68 681	20 350
Libra esterlina	12 375	9 281	2 750
Dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos de América)	18 675	14 006	4 166

Anexo XIV

FUNCIONARIOS DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES QUE RECIBEN LA PRESTACIÓN
POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE VIDA DIFÍCILES

(A fines de 1994)

NÚMERO DE ASIGNACIONES												
	1		2		3		4		5		Total de funcionarios	
	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S		
H												
P1-P3	208	246	39	38	34	14	17	16	13	5	630	
P4-P5	413	191	68	28	57	33	90	41	161	41	1 123	
D1+	83	28	18	6	9	4	27	14	89	22	300	
Total	704	465	125	72	100	51	134	71	263	68	2 053	
A												
P1-P3	161	127	68	26	47	24	17	5	16	3	494	
P4-P5	389	80	174	51	143	26	67	23	127	34	1 114	
D1+	72	9	37	5	29	5	20	1	58	11	247	
Total	622	216	279	82	219	55	104	29	201	48	1 855	
B												
P1-P3	102	65	25	15	14	14	9	6	10	3	263	
P4-P5	277	59	87	27	67	15	47	4	65	11	659	
D1+	41	6	23	2	12	2	17	4	33	4	144	
Total	420	130	135	44	93	31	73	14	108	18	1 066	
C												
P1-P3	168	81	53	17	30	4	16	3	7	6	385	
P4-P5	334	77	110	30	75	17	49	10	90	19	811	
D1+	42	5	17	6	15	2	6	3	22	5	123	
Total	544	163	180	53	120	23	71	16	119	30	1 319	
D												
P1-P3	116	77	41	25	28	8	13	7	5	12	332	
P4-P5	198	55	54	15	53	13	41	7	61	15	512	
D1+	14	0	14	1	13	2	6	1	21	4	76	
Total	328	132	109	41	94	23	60	15	87	31	920	
E												
P1-P3	85	39	29	4	11	1	5	4	2	2	182	
P4-P5	69	21	23	2	15	7	9	3	22	10	181	
D1+	7	3	2	0	4	0	2	0	11	4	33	
Total	161	63	54	6	30	8	16	7	35	16	396	
Total												
Total	2 779	1 169	882	298	656	191	458	152	813	211	7 609	

C = Funcionarios con familiares a cargo.
S = Funcionarios sin familiares a cargo.

Anexo XV

MATRIZ DE MOVILIDAD Y CONDICIONES DE VIDA DIFÍCILES

Clasificación	Primera asignación	Segunda asignación	Tercera asignación	Cuarta asignación	Quinta y demás asignaciones
	A + B + C	A + B + C	A + B + C	A + B + C	A + B + C
H	$0 + 0 + 3 = 3$	$0 + 0 + 3 = 3$	$0 + 0 + 3 = 3$	$0 + 4 + 3 = 7$	$0 + 6 + 3 = 9$
A	$0 + 0 + 5 = 5$	$0 + 10 + 5 = 15$	$0 + 12 + 5 = 17$	$0 + 14 + 5 = 19$	$0 + 16 + 5 = 21$
B	$8 + 0 + 5 = 13$	$8 + 10 + 5 = 23$	$8 + 12 + 5 = 25$	$8 + 14 + 5 = 27$	$8 + 16 + 5 = 29$
C	$15 + 0 + 5 = 20$	$15 + 10 + 5 = 30$	$15 + 12 + 5 = 32$	$15 + 14 + 5 = 34$	$15 + 16 + 5 = 38$
D	$20 + 0 + 5 = 25$	$20 + 10 + 5 = 35$	$20 + 12 + 5 = 37$	$20 + 14 + 5 = 39$	$20 + 16 + 5 = 41$
E	$25 + 0 + 5 = 30$	$25 + 10 + 5 = 40$	$25 + 12 + 5 = 42$	$25 + 14 + 5 = 44$	$25 + 16 + 5 = 46$

A = Condiciones de vida difíciles

B = Movilidad

C = Compensación por no reembolso de los gastos de mudanza

Anexo XVI

CUADRO SINÓPTICO DE LAS PRESTACIONES POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE VIDA DIFÍCILES

(Personal del cuadro orgánico y categorías superiores)

Organización	Porcentaje del total de funcionarios	Gasto total (en dólares EE.UU.)
Naciones Unidas	29	7 721 700
PNUD	67	6 775 335
FNUAP	36	655 065
UNOPS	38	449 375
ACNUR	99	7 989 325
UNICEF	81	9 758 840
OOPS	90	960 495
CCI	37	143 150
OIT	51	3 245 065
FAO	35	5 906 205
UNESCO	23	1 361 405
OMS	48	5 903 500
OPS	39	775 090
OACI	13	783 890
UIT	17	294 870
OMM	3	51 345
OMI	4	34 805
OMPI	0	0
FIDA	30	60 535
ONUDI	21	450 495
OMC	4	9 580
PMA	83	4 062 630
Total	46,5	57 392 700

NÚMERO DE CASOS DE PAGO DE LA PRESTACIÓN POR MOVILIDAD Y CONDICIONES DE VIDA DIFÍCILES

		NÚMERO DE ASIGNACIONES				
		1	2	3	4	5
C A T E G O R Í A D E L L U G A R D E D E S T I N O	H	2.386 casos			1.547 casos	
	A	1.938 casos				
	B				1.750 casos	
	C					
	D					
E						



Personal que recibe únicamente la compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza.



Personal que recibe el componente de condiciones de vida difíciles y la compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza.



Personal que recibe el componente de movilidad y la compensación por el no reembolso de los gastos de mudanza.



Personal que recibe los tres componentes de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

Anexo XVIII

**COMPARACIÓN DE LOS EMOLUMENTOS DE LAS NACIONES UNIDAS Y DE LOS ESTADOS UNIDOS,
POR PAÍS DE ASIGNACIÓN**

(Sobre la base de los emolumentos correspondientes a la capital)

País	Categoría asignada al lugar de destino (1996)	Número de asigna- ciones	Relación Naciones Unidas/Estados Unidos (porcentaje)		
			1989 ^a	1992	1996 ^b
Bangladesh	C	1	-15,9	-8,7	-8,6
		2	-8,5	-1,7	-2,6
		5	-4,1	2,5	1,1
Brasil	A	1	-22,0	-1,5	20,0
		2	-14,6	5,8	27,1
		5	-10,3	10,3	31,4
Burkina Faso	C	1	-15,1	-14,5	-8,1
		2	-8,7	-8,9	-1,8
		5	-4,9	-5,5	1,9
Chile	A	1	-25,5	-13,2	3,2
		2	-18,6	-6,4	10,1
		5	-14,4	-2,3	14,3
Congo	C	1		-7,7	1,6
		2		-2,2	7,3
		5		1,2	10,7
Egipto	A	1	-17,9	-10,1	-1,5
		2	-11,0	-3,2	5,3
		5	-6,9	0,9	9,3
Etiopía	C	1	-12,9	2,9	-0,9
		2	-6,3	9,2	5,4
		5	-2,4	13,0	9,1
Filipinas	A	1	-14,0	-13,7	5,4
		2	-6,4	-7,0	12,3
		5	-1,8	-3,0	16,4
Georgia	D	1			-0,2
		2			6,1
		5			9,9
Guinea Ecuatorial	E	1		10,3	-2,4
		2		16,0	3,1
		5		19,4	6,3
Honduras	B	1		-15,8	-5,6
		2		-9,0	1,4
		5		-4,8	5,6
India	B	1	-18,4	-12,0	-3,8
		2	-11,1	-5,1	3,2
		5	-6,7	-1,0	7,4
Indonesia	A	1	-11,3	-12,0	1,5
		2	-4,0	-5,1	8,4
		5	0,4	-1,0	12,5
Kenya	B	1	-7,9	-10,0	-13,2
		2	0,7	-2,4	-6,9
		5	5,9	2,1	-3,1

País	Categoría asignada al lugar de destino (1996)	Número de asignaciones	Relación Naciones Unidas/Estados Unidos (porcentaje)		
			1989 ^a	1992	1996 ^b
Malasia	A	1		-9,2	-10,3
		2		-2,0	-3,5
		5		2,3	0,6
México	A	1	-30,2	-21,4	-21,0
		2	-23,6	-15,5	-15,2
		5	-19,7	-12,0	-11,8
Mongolia	E	1		10,0	13,5
		2		16,4	19,8
		5		20,3	23,5
Mozambique	C	1	-6,6		-4,6
		2	-0,1		1,6
		5	3,8		5,4
Nepal	C	1	-16,4	-17,9	-6,8
		2	-9,1	-11,3	-0,1
		5	-4,7	-7,3	3,9
Pakistán	B	1	-18,8	-15,5	-11,5
		2	-11,8	-8,9	-4,7
		5	-7,6	-4,9	-0,7
Paraguay	A	1		-14,8	-11,3
		2		-7,4	-4,6
		5		-3,0	-0,6
Senegal	A	1	-23,2	-5,9	-8,8
		2	-17,0	0,1	-2,5
		5	-13,3	3,8	1,3
Somalia	E	1	-7,3	5,8	-4,0
		2	-0,5	12,2	2,5
		5	3,6	16,0	6,4
Tayikistán	E	1			-19,9
		2			-13,9
		5			-10,4
Tailandia	A	1	-25,3	-11,6	-7,7
		2	-18,5	-5,0	-1,3
		5	-14,4	-1,0	2,6
Uganda	D	1	11,8		3,8
		2	18,3		9,8
		5	22,2		13,5
Zaire	E	1	-1,6	-16,1	-17,6
		2	5,2	-10,3	-12,2
		5	9,3	-6,9	-9,1

^a Refleja el efecto de la nueva remuneración global de las Naciones Unidas.

^b No incluye el ajuste del 3,1% de los sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas recomendado por la CAPI para 1996.

96-23248 (S) 211096 301096

