



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2019

Asamblea General

Documentos Oficiales

Septuagésimo cuarto período de sesiones

Suplemento núm. 30



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2019



Naciones Unidas • Nueva York, 2019

Nota

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

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Página</i>
Abreviaciones.	5
Glosario de términos técnicos.	6
Carta de envío	7
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes.	8
Resumen de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional para las Naciones Unidas y las demás organizaciones que participan en el régimen común.	9
I. Cuestiones de organización.	10
A. Aceptación del estatuto.	10
B. Miembros	10
C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados	11
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2020-2021.	11
II. Presentación de informes y seguimiento	12
A. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su septuagésimo tercer período de sesiones que guardan relación con la labor de la Comisión	12
B. Seguimiento de la aplicación por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores, incluidas las sentencias núms. 4134 a 4138 del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo	14
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal: aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño	24
IV. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores	27
A. Escala de sueldos básicos/mínimos	27
B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos	28
C. Subsidio de educación: examen de la escala y la cuantía de la suma fija para gastos de internado.	29

D.	Cuestiones de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 41 ^{er} período de sesiones y programa de su 42 ^o período de sesiones	33
E.	Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía	45
F.	Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía	47
G.	Incentivo por movilidad: examen de la cuantía	49
H.	Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos	52
V.	Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión	54
Anexos		
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2020-2021	56
II.	Recompensas monetarias y no monetarias en las organizaciones del régimen común	58
III.	Sumas gastadas en programas de reconocimiento y recompensas, 2018	75
IV.	Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos	76
V.	Comparación anual y evolución del margen con el tiempo	78
VI.	Proyecto de programa del 42 ^o período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino	79
VII.	Cuantías anuales revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles (a partir del 1 de enero de 2020)	80

Abreviaciones

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

Glosario de términos técnicos

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

Carta de envío

Carta de fecha 28 de agosto de 2019 dirigida al Secretario General por el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional

Tengo el honor de enviar adjunto el 44° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

(Firmado) Larbi **Djacta**
Presidente

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

Párrafo de referencia

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

63 y anexo IV La Comisión recomienda a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2020, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo IV del presente informe y reflejan un ajuste del 1,21 %, que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá cambios en la paga líquida neta.

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

69 La Comisión informa a la Asamblea General de que, según las estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. en 2019 se sitúa en 113,4.

3. Subsidio de educación

85 La Comisión recomienda a la Asamblea General una escala móvil de reembolso revisada y un aumento de la suma fija para gastos de internado hasta 5.300 dólares, que se comenzará a aplicar a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2020.

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

Párrafo de referencia

Remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

59 Las consecuencias financieras derivadas de la recomendación de la Comisión sobre el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo IV se estiman en unos 540.000 dólares por año para todo el sistema.

2. Subsidio de educación

84 Las consecuencias financieras del ajuste de la escala móvil de reembolso se estiman en 7,08 millones de dólares por año, mientras que las consecuencias financieras del aumento propuesto de la suma fija para gastos de internado se calculan en 0,77 millones de dólares por año para todo el sistema.

3. Prestación por condiciones de vida difíciles

128 Las consecuencias financieras del aumento de la prestación por condiciones de vida difíciles en el 2 %, con efecto a partir del 1 de enero de 2020, se estiman en 2,8 millones de dólares por año para todo el sistema.

4. Incentivo por movilidad

143 Las consecuencias financieras del aumento propuesto en relación con el incentivo por movilidad se estiman en 2,1 millones de dólares por año para todo el sistema.

Asuntos varios

163 Las consecuencias financieras de la solicitud formulada por la Comisión de crear un nuevo puesto de Oficial de Comunicaciones de categoría P-4 en la secretaría de la CAPI se estiman en unos 227.600 dólares anuales.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

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

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

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

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2019 es la siguiente:

Presidente:

Larbi Djacta (Argelia)***

Vicepresidente:

Aldo Mantovani (Italia)**

Miembros:

Andrew Gbebay Bangali (Sierra Leona)***

Marie-Françoise Bechtel (Francia)***

Mohammed Farashuddin (Bangladesh)*

Carleen Gardner (Jamaica)***

Luis Mariano Hermosillo (México)**

Yuji Kumamaru (Japón)**

Ali Kurer (Libia)***

Jeffrey Mounts (Estados Unidos de América)**

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Vladimir Storozhev (Federación de Rusia)*

Xiaochu Wang (China)*

Bogusław Winid (Polonia)***

El Hassane Zahid (Marruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2020.

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

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

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

² El FIDA.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y asuntos examinados

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2019: el 88º, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 18 al 29 de marzo, y el 89º, que tuvo lugar en el Centro Internacional de Viena en Austria del 29 de julio al 9 de agosto.

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

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2020-2021

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2020-2021 figura en el anexo I.

Capítulo II

Presentación de informes y seguimiento

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

7. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General que guardaban relación con la labor de la Comisión. En la nota, la secretaría destacó la exposición hecha por el Presidente de la Comisión ante la Quinta Comisión de la Asamblea General, en la que había informado de la labor de la Comisión de Administración Pública Internacional durante 2018, destacando temas como el examen de la remuneración pensionable, la prima por terminación del servicio, las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, las condiciones de servicio sobre el terreno en los lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles, la actualización del marco para la gestión de los recursos humanos en lo que respecta a la diversidad y el género, el examen del sistema de ajustes por lugar de destino, el examen de las metodologías de estudio de los sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local, y la evolución del margen de remuneración neta entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos y de la escala de sueldos básicos/mínimos.

8. Se informó además a los participantes en el período de sesiones de que, en las semanas posteriores a la presentación del informe anual de la Comisión por el Presidente, en la Quinta Comisión se habían celebrado debates profundos centrados en los costos. Los representantes de los Estados Miembros habían solicitado información detallada sobre todas las prestaciones, derechos, primas y subsidios, así como sobre los derechos a licencias disponibles para el personal, cuestionando en ocasiones su fundamento jurídico. Con respecto a la propuesta de la Comisión sobre los lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles (o lugares de destino D y E según la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida), los representantes pidieron que se aclarara en qué se diferenciaban esos lugares de destino, se justificara por qué se necesitaba una prestación adicional, y se facilitara una lista de los lugares de destino clasificados como D o E y que no hubieran sido designados como no aptos para familias, así como el número de funcionarios en esos lugares, incluido el posible número de familiares a cargo reconocidos oficialmente.

9. Tras esos debates a fondo, la Asamblea General había aprobado la mayoría de las propuestas de la CAPI, con excepción de las relativas a las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo y al establecimiento de una prima por terminación del servicio. La propuesta relativa a los lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles solo se había aprobado parcialmente y con condiciones: se había decidido que en lugares de destino de categoría E que no hubieran sido designados no aptos para familias se ofrecería al personal que reunía los requisitos pertinentes la opción de recibir, a título experimental, una prestación de 15.000 dólares en lugar de instalarse con sus familiares a cargo en el lugar de destino.

10. El 22 de diciembre de 2018, la Asamblea General aprobó la resolución [73/273](#) sobre el régimen común de las Naciones Unidas sin someterla a votación.

Deliberaciones de la Comisión

11. La Red de Recursos Humanos y las tres federaciones del personal tomaron nota de las decisiones de la Asamblea General. La Red manifestó su acuerdo con la declaración de la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión sobre la necesidad de hacer extensiva la prestación reducida por servicio

en lugares de destino no aptos para familias al personal que prestaba servicios en lugares de destino con condiciones difíciles clasificados como D que no hubieran sido designados no aptos para familias. La Red alentó encarecidamente a la CAPI a que prosiguiera su labor a ese respecto y añadió que las organizaciones del régimen común estaban decididas a lograr que el proyecto experimental acordado fuera un éxito a fin de convencer a la Asamblea General del carácter esencial de las propuestas presentadas en el informe anual de la Comisión.

12. Las tres federaciones de personal, si bien reconocieron que el costo podría haber sido un factor que influyó en la decisión de la Asamblea General de no aprobar las propuestas de la Comisión relativas al establecimiento de una prima por terminación del servicio y a la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo, y de aprobar solo parcial y condicionalmente una prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias pagadera al personal de lugares de destino de categoría E, expresaron su decepción y preguntaron si la Comisión tenía la intención de hacer un seguimiento de esas recomendaciones ante la Asamblea. El representante de la UNISERV pidió que los lugares de destino clasificados como C también se tuvieran en cuenta en un examen futuro de la prestación por servicio en un lugar de destino no apto para familias. El portavoz del CCISUA expresó la opinión de que algunos Estados Miembros no parecían estar bien informados de los motivos de las propuestas formuladas con respecto al establecimiento de una prima por terminación del servicio y añadió que esperaba que la Comisión abordara esa cuestión. Con respecto al examen de todas las prestaciones, consideraba que deberían realizarse exámenes más frecuentes de las prestaciones a fin de evitar aumentos grandes y repentinos de su cuantía. En cuanto al establecimiento de una prima por terminación del servicio, propuso la que, a su juicio, sería la mejor alternativa, a saber, conceder nombramientos de plazo fijo de cinco años al personal que reuniera las condiciones. Al abordar el tema de la aprobación por la Asamblea General de la parte del marco relativa a “la diversidad y el género”, el portavoz del CCISUA informó a la Comisión de que, desde la presentación del informe de la Comisión, el Secretario General había formulado propuestas para que las examinara la Asamblea, que, en caso de aprobarse, llevarían a imponer cupos de género en la contratación y reducción de personal, lo que tendría repercusiones en relación con los Artículos 8 y 101 de la Carta.

13. Los miembros de la Comisión destacaron la importancia de aplicar plenamente todas las resoluciones de la Asamblea General. En lo que respecta a la aprobación parcial por la Asamblea de la propuesta de la Comisión sobre los lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles, algunos miembros de la Comisión consideraron que la aprobación era un comienzo y aseguraron al personal que, en efecto, era necesario que la Comisión volviera a plantear a la Asamblea la cuestión de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. Los miembros de la Comisión consideraron que era necesario examinar más a fondo las prestaciones y que antes de volver a dirigirse a la Asamblea habían de estudiarse todas las metodologías utilizadas, y convinieron en que debían realizarse exámenes más frecuentes de las prestaciones a fin de evitar aumentos grandes y repentinos de sus cuantías. Si bien desaconsejaron que se presentara otra propuesta relativa al establecimiento de una prima por terminación del servicio, habida cuenta de que la Asamblea no había aprobado ninguna de las propuestas antes presentadas, algunos miembros de la Comisión sugirieron que se utilizara un enfoque completamente diferente y que esta última se tomara su tiempo para formular una nueva propuesta sobre esa prestación.

14. El Presidente de la Comisión añadió que se consultaría a las organizaciones y al personal sobre todos los aspectos que no se habían aprobado, que la Comisión estudiaría diferentes formas de presentar nuevas propuestas a la Asamblea General y que cualquier enfoque que se adoptase sería transparente y no se formularían recomendaciones prematuras.

Decisión de la Comisión

15. La Comisión decidió tomar nota de la resolución 73/273 de la Asamblea General.

B. Seguimiento de la aplicación por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional, la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores, incluidas las sentencias núms. 4134 a 4138 del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo

16. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17 de su estatuto, la Comisión examinó una nota de su secretaría sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la CAPI aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Veinticuatro organizaciones del régimen común habían facilitado información al respecto. La mayoría de las organizaciones habían adoptado o incorporado, de una u otra forma, un componente de diversidad en sus políticas de recursos humanos. En el contexto de la diversidad, muchos de los cambios hechos en las políticas guardaban relación con el género, aunque algunas organizaciones habían elaborado o estaban en vías de presentar políticas sobre la discapacidad y la inclusión. Se señaló que una sola organización, la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos, aún no había adoptado ninguna medida para aplicar el cambio relacionado con la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para los funcionarios que se habían incorporado a la Organización antes del 1 de enero de 2014. Esa misma organización tampoco había aplicado el nuevo plan de subsidio de educación que había entrado en vigor a partir del año escolar en curso el 1 de enero de 2018.

17. En relación con este tema del programa, la Comisión examinó también las sentencias núms. 4134 a 4138 del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, publicadas el 3 de julio de 2019, que se referían a la aplicación de los resultados del ajuste por lugar de destino tras la serie de estudios de 2016 en Ginebra. En esas sentencias, el Tribunal se había pronunciado sobre las denuncias presentadas por funcionarios de la OIT, la UIT, la OIM, la OMS y la OMPI contra las organizaciones respectivas. La Comisión centró su atención principalmente en la sentencia núm. 4134, relativa a la propia OIT, considerando que las sentencias núms. 4135 a 4138 se habían basado en los mismos antecedentes de hecho y considerandos. En la sentencia se pedía que se anulara la aplicación de las decisiones relativas a los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para Ginebra, adoptadas por la CAPI sobre la base del estudio de 2016 e impugnadas posteriormente. Se pedía también que se efectuara un ajuste retroactivo de la remuneración del personal afectado y el pago de las tasas de interés.

18. El Presidente declaró que, aunque se abstendría de comentar la decisión del Tribunal, le preocupaban los argumentos que figuraban en los considerandos de la sentencia, especialmente la afirmación de que la decisión de la CAPI era contraria a derecho. En la sentencia se hacía una interpretación errónea del estatuto de la CAPI y sorprendentemente se había llegado a la conclusión de que la Comisión “no tenía competencia para decidir, por sí misma, la cuantía de los ajustes por lugar de destino” que habían de aplicarse en lugares de destino como Ginebra³; se declaraba además que “la CAPI únicamente podía formular recomendaciones y no decidir sobre las

³ Sentencia núm. 4134 del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo, párr. 40.

cuantías” y se afirmaba que la Asamblea General tenía que aprobar todo cambio en el nivel de los ajustes por lugar de destino⁴. Esa interpretación era contraria a la práctica de la CAPI de expresar la clasificación de los ajustes por lugar de destino en puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino y, por consiguiente, contradecía lo dispuesto en el artículo 11 c) del estatuto de la CAPI, en el que se estipulaba lo siguiente: “La Comisión establecerá: (...) La clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino”⁵.

19. Desde su creación en 1975, la Comisión había fijado los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino de todo el mundo y esos multiplicadores se habían aplicado a las escalas de ajustes por lugar de destino (indicando la cuantía en dólares de los Estados Unidos que correspondía a un punto del multiplicador del ajuste por lugar de destino) de conformidad con el artículo 10 b) del Estatuto de la CAPI aprobado por la Asamblea General en 1974 en su resolución 3357 (XXIX). Posteriormente, la Asamblea había suspendido las escalas de ajustes por lugar de destino en su resolución 44/198, las había suprimido en su resolución 45/259 y las había sustituido por la decisión de equiparar el valor de un punto del multiplicador al 1 % del sueldo básico neto, correspondiente a una escala de ajustes por lugar de destino en que todas las entradas equivalían a 1, a diferencia de escalas anteriores con entradas diferentes y resultados diferentes según la categoría y el escalón para reflejar la regresividad de la escala de sueldos en ese momento. Ninguna de las dos resoluciones había afectado la división de responsabilidades entre la Asamblea General y la Comisión en lo tocante a la administración del sistema de ajustes por lugar de destino de conformidad con los artículos 10 b) y 11 c) del estatuto de la Comisión. Como resultado de la mencionada decisión de la Asamblea, ya no había necesidad alguna de que aprobara expresamente las “escalas de ajustes por lugar de destino”, puesto que la aprobación de la escala de sueldos básicos/mínimos suponía también la aprobación de la cuantía del ajuste por punto del multiplicador.

Deliberaciones de la Comisión

20. Con respecto al seguimiento de la aplicación de las decisiones de la CAPI y la Asamblea General, la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de la información facilitada. El CCISUA señaló a la atención de la Comisión las propuestas formuladas recientemente por la Secretaría de las Naciones Unidas para modificar el Reglamento del Personal y disponer que el género fuese una consideración primordial en la contratación y la reducción del personal. A juicio del CCISUA, dar preferencia al género en situaciones de reducción de personal en detrimento de otros criterios, como la actuación profesional, el tipo de contrato o la antigüedad en el servicio, contravenía los Artículos 8 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Cuestionó además que esas políticas de las Naciones Unidas fueran compatibles con el marco de recursos humanos de la CAPI.

21. Los miembros de la Comisión observaron complacidos que las organizaciones habían incorporado diversas políticas en materia de diversidad. Sin embargo, preocupaba a algunos miembros que la aplicación de todas las políticas en vigor redundara en una discriminación en sentido inverso. Recordaron a las organizaciones que, si bien apoyaban la promoción de las mujeres, siempre debía seleccionarse para un puesto al mejor y más cualificado entre los candidatos o candidatas. Algunos miembros de la Comisión apuntaron que, aunque parecía que se habían adoptado varias medidas en favor del adelanto de la mujer, no había muchas mujeres al frente de los organismos. Solicitaron datos estadísticos sobre el equilibrio de género en todas las categorías.

⁴ *Ibid.*

⁵ ICSC/1/Rev.2, pág. 8.

22. Los miembros de la Comisión opinaron también que había otros elementos relativos a la diversidad a los que las organizaciones debían prestar especial atención. A ese respecto, solicitaron información sobre políticas y datos estadísticos, concretamente sobre la distribución geográfica equitativa a nivel de todo el sistema. Al concluir el debate, el Presidente señaló que el propósito de la nota de la secretaría era informar acerca de la aplicación de las políticas. También comunicó a los participantes que la Comisión recibiría el año próximo un informe más completo sobre la diversidad.

23. En relación con las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT, la portavoz de la Red de Recursos Humanos informó a los participantes de que las sentencias ocasionarían gastos adicionales no presupuestados y tendrían repercusiones mayores en las organizaciones afectadas, que también afrontaban considerables riesgos políticos, de gobernanza y para su reputación que habrían de abordarse con urgencia. Añadió que la implicación constructiva y transparente de la Comisión era indispensable para encarar esos desafíos. Si bien el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas estaba examinando un gran número de causas similares, la portavoz subrayó la importancia de proteger la coherencia del régimen común de las Naciones Unidas y que, por tanto, esperaba con interés que se celebrara un debate franco y pragmático que contribuyera a preservar el régimen común de manera tal que se redujeran al mínimo los riesgos jurídicos y políticos y para la reputación que corrían las organizaciones y se reconocieran al mismo tiempo los mandatos y las estructuras de gobernanza particulares conforme a los cuales funcionaba cada organización. Por consiguiente, la Red de Recursos Humanos acogía con beneplácito la flexibilidad mostrada por la Comisión, que había dedicado tiempo a esas deliberaciones durante el período de sesiones. La portavoz de la Red añadió que las organizaciones ya habían subrayado en períodos de sesiones anteriores que, además de procurar igualar el poder adquisitivo de los sueldos en los distintos lugares de destino, otros objetivos como la previsibilidad, la estabilidad y la transparencia de la remuneración del personal eran igualmente importantes para que el sistema de ajustes por lugar de destino fuera sólido y tuviera aceptación universal. Por tanto, el proceso de revisión de la metodología del ajuste por lugar de destino debía haberse orientado de modo tal que asegurara un alto grado de precisión, gestionando al mismo tiempo los posibles riesgos jurídicos que planteaba para las organizaciones. En el contexto de las sentencias recientes del Tribunal Administrativo de la OIT, la Red también instó a la Comisión a que abordara la cuestión de la interpretación del estatuto de la CAPI que había hecho el Tribunal con respecto a los ajustes por lugar de destino. La portavoz añadió que era necesario realizar un examen conjunto de las comunicaciones entre todas las partes interesadas, a fin de llegar a un entendimiento común de la cuestión en todo el régimen común. Por último, la Red pidió que se mejorara la colaboración entre la CAPI y las organizaciones de manera transparente, abierta y constructiva para asegurar que las decisiones sobre el régimen común que adoptara la CAPI estuvieran jurídicamente fundamentadas, se comprendieran universalmente y se aplicaran con coherencia.

24. El Director General Adjunto de Gestión y Reforma de la OIT presentó el contexto histórico del Tribunal Administrativo de la OIT, que era el sucesor del Tribunal Administrativo de la Sociedad de las Naciones establecido en 1927. Explicó que el Tribunal estaba integrado por siete magistrados que se habían desempeñado como jueces de tribunales superiores. Las sentencias del Tribunal eran definitivas e inapelables. Su ejecución plena, rápida y correcta era esencial para una buena administración de justicia y el respeto del estado de derecho. En cuanto a la sugerencia de que la ejecución de la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT debería aplazarse hasta que el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas dictara sentencia, el representante de la OIT señaló que una sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo que entrara en contradicción con las del

Tribunal Administrativo de la OIT marcaría el inicio de un período de incertidumbre y agitación en el régimen común. No obstante, ambos Tribunales eran anteriores a la Comisión y habían convivido durante muchos años. La CAPI había sido creada con pleno conocimiento de que ambos tribunales tenían jurisdicción sobre el régimen común, y no era inusual que múltiples órganos operaran dentro de una misma “jurisdicción”. El Director General Adjunto insistió en que las decisiones de los dos tribunales eran completamente independientes entre sí; por tanto, la ejecución de la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT no podía detenerse en espera de la sentencia del Tribunal Contencioso-Administrativo. Para restablecer y mantener la integridad del régimen común era imprescindible ejecutar la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT y agilizar el examen de la metodología del cálculo del ajuste por lugar de destino. El hecho de que el Tribunal Contencioso-Administrativo no hubiera tomado todavía una decisión sobre demandas similares presentadas por funcionarios de otras organizaciones no afectaba a la obligación que tenían las organizaciones que estaban bajo la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT de ejecutar las sentencias recientes de este Tribunal. La ejecución de esas sentencias debía comenzar, en principio, en un plazo de 30 días. La cuestión de las consecuencias financieras, la reacción de la Comisión a la sentencia y la aplicabilidad de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino derivados de la serie de estudios de 2010 no eran pertinentes en la etapa actual. La CAPI tenía que ayudar a las organizaciones a cumplir su deber de ejecutar las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT y ocuparse urgentemente de restablecer los multiplicadores del ajuste por lugar de destino aplicables antes de abril de 2018. Si no se proporcionaban los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, las organizaciones afectadas no tendrían más alternativa que usar sus propios cálculos para ajustar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino y poder cumplir la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT.

25. En resumen, el representante de la OIT formuló a la CAPI las cuatro solicitudes siguientes: a) proporcionar con urgencia los multiplicadores del ajuste por lugar de destino revisados que se necesitan para ejecutar las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT; b) proseguir y acelerar el examen de la metodología del ajuste por lugar de destino y de la medida de reducción de la diferencia, en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal; c) aplazar cualquier otra decisión sobre los principales estudios y exámenes de los ajustes por lugar de destino (no los ajustes mensuales) hasta que concluya el examen de la metodología; y d) pedir a la Asamblea General que resolviera la cuestión de la autoridad competente de la CAPI y la Asamblea para decidir sobre cuestiones del ajuste por lugar de destino, y modificar el estatuto de la CAPI si la Asamblea desea que esa autoridad recaiga en la Comisión.

26. La representante de la OMPI afirmó que la organización había actuado con diligencia para ejecutar la sentencia pertinente del Tribunal Administrativo de la OIT (núm. 4138) y evitar así una mayor responsabilidad financiera y jurídica y riesgos para su reputación. Añadió que el Director General de la OMPI había escrito al entonces Presidente de la Comisión, expresándole su preocupación, y le había informado de que el Tribunal Administrativo de la OIT había dejado claro en varias ocasiones que no se suponía que las organizaciones internacionales integrantes del régimen común aplicaran a ciegas las decisiones o recomendaciones de la Comisión. Las organizaciones tenían la obligación de cerciorarse de que las decisiones o recomendaciones en cuestión no constituían una violación de las obligaciones que les incumbían con respecto a su personal. En 1974, cuando la OMPI se sumó a la familia de las Naciones Unidas, la organización había decidido ajustarse al régimen común “en la medida de lo posible” para “evitar desigualdades injustificadas en las

condiciones de empleo”⁶. Ello suponía que la OMPI no tenía una obligación de armonización absoluta, sino que debía realizar una evaluación. El Director General de la OMPI, pese a sus propias reservas y a las expresadas en su momento por otros organismos con sede en Ginebra, había aplicado la decisión de la CAPI tras recibir garantías de la Comisión de que era correcta y estaba bien fundamentada. Teniendo en cuenta las observaciones formuladas por el Tribunal Administrativo de la OIT, era imprescindible que toda futura recomendación de la CAPI sobre los multiplicadores del ajuste por lugar de destino se basara en una metodología libre de defectos y se aplicara correctamente. La OMPI acogió con agrado el compromiso de la CAPI de colaborar con las organizaciones y las federaciones del personal para mejorar la metodología en que se basaba el multiplicador del ajuste por lugar de destino. La OMPI estaba comprometida con el régimen común y decidida a aplicar las recomendaciones de la CAPI, pero esta aplicación exigía, ante todo, que no se incumplieran las obligaciones jurídicas de la organización para con su personal.

27. El representante de la OMS expresó su apoyo a la declaración formulada por la portavoz de la Red de Recursos Humanos sobre las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT, pero agregó que su organización acogía con satisfacción su carácter definitivo, pues la aplicación de esos resultados había causado trastornos y distracción durante más de dos años entre todos los interesados, a saber, el personal, la administración, los Estados Miembros y la propia Comisión. Al igual que muchas organizaciones, la OMS estaba enfrascada en un proceso de gran transformación y necesitaba que su personal se concentrara en esos cambios, así como en su trabajo cotidiano, consistente en luchar contra las grandes emergencias de salud pública que afectaban a sus beneficiarios más vulnerables, que nunca habían oído hablar de un multiplicador del ajuste por lugar de destino. La organización veía en la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT una oportunidad para realizar cambios en los procesos del ajuste por lugar de destino y en otros procesos relacionados con la remuneración, para adecuarlos más a los tan mencionados objetivos de previsibilidad, estabilidad y transparencia en la remuneración del personal. Al igual que en ocasiones anteriores y durante todo el proceso, la organización aguardaba con interés que la CAPI siguiera prestando su apoyo a medida que se ejecutaran las sentencias.

28. La representante del ACNUR hizo suyas todas las declaraciones hechas por las organizaciones y añadió que la sentencia había causado preocupación al ACNUR, ya que el personal no recibiría igual remuneración si no se encontraba oportunamente una solución, y que ello tendría un efecto muy negativo en el sentir de los empleados. Algunas organizaciones no tendrían la capacidad de atraer y retener los talentos adecuados, lo que, por consiguiente, generaría competencia entre las organizaciones del régimen común. Si no se ofrecía una explicación creíble y transparente, se podrían socavar las relaciones entre la administración y el personal, lo que debilitaba radicalmente la propuesta de valor del empleador. Según señaló la representante, el problema no se limitaba a Ginebra; el personal sobre el terreno estaba sumamente preocupado por las repercusiones, lo que le hacía prever que aumentarían los litigios y a la larga se produciría una mayor división del régimen común.

29. La representante de la Secretaría de las Naciones Unidas, al igual que las demás organizaciones, dio las gracias a la Comisión por haber abordado la cuestión con carácter urgente. Las Naciones Unidas no estaban comprendidas en la jurisdicción del Tribunal Administrativo de la OIT; por tanto, las sentencias recientes no eran aplicables a la Organización. No obstante, sus efectos eran significativos porque las organizaciones que ejecutaran las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT aplicarían escalas de sueldos distintas de las que se ofrecían a más de 2.000 funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas en Ginebra. Añadió que

⁶ ICSC/1/Rev.2, pág. 26.

miembros del personal de las Naciones Unidas destinados en Ginebra habían interpuesto varias demandas que eran competencia del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. Era importante señalar que, dadas las diferencias en la jurisprudencia pertinente y el carácter fundamental de las resoluciones de la Asamblea General, el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas tendría fundamentos para llegar a una conclusión diferente de la del Tribunal Administrativo de la OIT. La representante insistió en que debían encontrarse soluciones para preservar y fortalecer el régimen común.

30. El representante del PMA expresó inquietud por el efecto dominó de la decisión del Tribunal Administrativo de la OIT, que se extendería más allá de Ginebra y las organizaciones afectadas directamente por el momento. Recordó a los participantes que el PMA estaba sujeto a la competencia del Tribunal Administrativo de la OIT a través del Consejo de la FAO, que era una de sus entidades rectoras. Hasta la fecha, ninguno de los demandantes pertenecía al PMA; sin embargo, la organización tenía una pequeña oficina en Ginebra, con siete funcionarios que recibían el ajuste por lugar de destino correspondiente a ese lugar de destino. Desde que se dictó la sentencia, los funcionarios habían pedido información sobre los efectos que tendría en su remuneración. La organización era consciente de que cada vez que se emitía un recibo de sueldo, el funcionario podía impugnar el proceder de la administración, que se vería obligada a cumplir la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT. En Roma, el estudio del costo de la vida también había tenido resultados negativos, que ya se habían aplicado. A juicio del representante, si la Comisión no adoptaba ninguna medida, el personal con sede en Roma podría presentar otros recursos. Por consiguiente, pidió que se adoptaran medidas para que las organizaciones pudieran concentrarse en el cumplimiento de sus mandatos respectivos.

31. Al referirse a las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT, la FICSA señaló que había dos cuestiones principales sobre las que el Tribunal había sacado conclusiones. Según estimaba la Federación, la primera conclusión a que había llegado el Tribunal era que, aunque una organización internacional era libre de elegir una metodología para determinar los ajustes de los sueldos, esa metodología tenía que garantizar que los resultados fueran estables, previsibles y fáciles de entender o transparentes. La Federación tenía entendido que la cuestión estaba siendo abordada por el equipo de tareas de la CAPI que examinaba la metodología del cálculo del ajuste por lugar de destino. Por otra parte, cuando se había cambiado la medida de reducción de la diferencia, no se había dado explicación alguna de por qué el aumento del 5 % era apropiado hasta 2015 inclusive, pero había dejado de ser apropiado en 2016 y 2017. La reducción del porcentaje límite al 3 % no se había fundamentado ni había sido transparente. La FICSA señaló que, en su opinión, la Comisión podía resolver la situación de manera sencilla durante el período de sesiones en curso si restablecía la medida de reducción de la diferencia (aumento del 5 %) en todos los lugares de destino, incluidos Ginebra, Roma y Madrid. Esa solución también permitiría preservar los principios en los que se fundamentaba el régimen común de las Naciones Unidas. Si bien la FICSA manifestó que respetaba la prerrogativa de la Comisión de tomar decisiones de conformidad con su mandato y en aras del interés superior del régimen común, el personal y las organizaciones, también resaltó la obligación jurídica que tenían las organizaciones de acatar las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT. Además, la FICSA indicó que los considerandos de las sentencias del Tribunal tenían repercusiones en lugares de destino distintos de Ginebra, como Roma y Madrid. Por consiguiente, la FICSA reiteró la necesidad de que la Comisión restableciera retroactivamente la medida de reducción de la diferencia del 5 % en el período de sesiones en curso.

32. El representante del CCISUA señaló que, atendiendo a las pruebas que había recibido, el Tribunal Administrativo de la OIT había tomado una decisión definitiva,

inapelable y unánime. En su opinión, las sentencias del Tribunal sobre el ajuste por lugar de destino de Ginebra no implicaban que todas las decisiones relativas a los multiplicadores de ajustes por lugar de destino basados en la serie de estudios de 2016 fueran ilegales, ya que no se habían recibido demandas de otros lugares de destino. No obstante, ello no impedía que los funcionarios de otros lugares de destino apelaran decisiones sobre futuros cambios del ajuste por lugar de destino o, incluso, otras recomendaciones de la CAPI. El CCISUA había advertido del riesgo de aplicar los resultados del ajuste por lugar de destino en Ginebra, al considerar que daría lugar a complicaciones. La utilización de tasas de ajuste por lugar de destino diferentes por las distintas organizaciones a raíz de las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT creaba una situación de desigualdad de remuneración por un mismo trabajo entre los funcionarios que prestaban servicios en el mismo lugar de destino. En opinión del CCISUA, esa situación violaba el artículo 1 del estatuto de la CAPI, que exigía que la Comisión regulara y coordinara las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas, y socavaba aún más el concepto de “Una ONU” y las iniciativas de reforma del Secretario General. El CCISUA opinaba también que contar con un sistema de remuneración inoperante violaba los principios fundamentales del propio sistema de ajustes por lugar de destino y sentaba un precedente que podría utilizarse en otros lugares de destino. El representante consideraba que restablecer la medida de reducción de la diferencia retroactivamente para todos los lugares de destino y volver a aplicar en Ginebra un único multiplicador basado en los resultados del ajuste por lugar de destino anteriores a 2016 ayudaría a preservar el sistema de ajustes por lugar de destino. Añadió que, una vez finalizado el examen en curso, sería necesario realizar en Ginebra un nuevo estudio basado en la metodología revisada, con el cual se esperaba resolver el problema de la desigualdad de remuneración y generar resultados previsibles, estables y transparentes. En opinión del CCISUA, modificar la metodología era especialmente importante para el personal sobre el terreno, donde las condiciones económicas eran muy inestables. Señaló que el CCISUA había advertido a la Comisión en su 85º período de sesiones de que esa situación podría ocurrir y que, por tanto, incumbía a la Comisión resolverla.

33. El representante de la UNISERV expresó honda preocupación por la sugerencia de que la Comisión esperara por la decisión del Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas. En su opinión, sería demasiado esperar hasta 2020 para resolver una cuestión crítica que amenazaba la existencia del régimen común. Aún más preocupante era escuchar declaraciones en las que se insinuaba que podría pedirse a algunas organizaciones que salieran del régimen común y de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. El representante sugirió con todo respeto que, para desterrar todas esas preocupaciones, la Comisión formulara una recomendación a la Asamblea General en el otoño de 2019, con lo cual se podría resolver el problema y contribuir a preservar el régimen común en Ginebra.

34. El representante del Consejo de Coordinación del Personal de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra expresó su apoyo en relación con todas las preocupaciones y los argumentos planteados por las federaciones del personal.

35. Con respecto a las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT, algunos miembros de la Comisión expresaron su desacuerdo sobre las consideraciones que figuraban en la decisión, pues las sentencias creaban una situación incómoda e inestable en el régimen común y planteaban la posibilidad de tener una doble escala de sueldos en las organizaciones del régimen común, todo lo cual era consecuencia de una total incomprensión del papel de la Comisión, sobre todo en relación con el ajuste por lugar de destino. En cuanto a los párrafos 40 a 42 de la sentencia núm. 4134, en los que se afirma que la Comisión no estaba facultada —y nunca lo había estado— para determinar el ajuste por lugar de destino para un lugar de destino y que esas facultades correspondían únicamente a la Asamblea General de las Naciones Unidas,

algunos miembros de la Comisión señalaron que se trataba de una interpretación errónea de la división de autoridad y funciones entre la Asamblea General y la Comisión con respecto a los ajustes por lugar de destino, que estaba prevista en los artículos 10 y 11 del estatuto. Durante más de 40 años, la Comisión había establecido mensualmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino en todo el mundo.

36. La Comisión constató que, en su presentación de los hechos, la propia sentencia tenía incorrecciones. Por ejemplo, en el párrafo 47 de la sentencia núm. 4134 se afirmaba que la medida de reducción de la diferencia establecida para prevenir caídas bruscas de la paga líquida neta de los funcionarios se había reducido del 5 % al 3 %. De hecho, se había aumentado del 0 % al 3 % en beneficio de los funcionarios después de haberse reducido del 5 % al 0 % dos años antes, en agosto de 2015, con el apoyo de las organizaciones, incluidas las organizaciones con sede en Ginebra, expresado por sus representantes en la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación. En la sentencia también se confundían las disposiciones del artículo 12 2) con las de los artículos 10 b) y 11 c) del estatuto de la Comisión, en los que se especificaban responsabilidades de la Comisión y la Asamblea General que eran completamente diferentes. El artículo 12 2) solo era pertinente para las escalas de sueldos del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local, a los que no se aplicaban los ajustes por lugar de destino, y lo que en él se disponía se aplicaba en lugares de destino sin sedes y solo a petición de los jefes ejecutivos. La Comisión también había encontrado deficiencias en el informe de los estadísticos de Ginebra. Los contraargumentos de la Comisión sobre esas deficiencias habían sido enviados a las oficinas jurídicas de las organizaciones interesadas, a petición de estas, pero no estaba claro si habían transmitidos al Tribunal Administrativo de la OIT y, en caso afirmativo, si el Tribunal los había tenido en cuenta en los considerandos de la sentencia.

37. Los miembros de la Comisión destacaron la prerrogativa de la Asamblea General de crear un régimen común y citaron una serie de resoluciones en que la Asamblea había confirmado la autoridad y el papel de la Comisión y que, por tanto, confirmaban que la CAPI había seguido los procedimientos debidos. La Comisión destacó la resolución 48/224 de la Asamblea, en la que la Asamblea, entre otras cosas, pidió a los jefes ejecutivos de las organizaciones del régimen común que celebraran consultas con la Comisión sobre casos relativos a las recomendaciones o decisiones de la CAPI que se presentaran ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas (actualmente el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal de Apelaciones de las Naciones Unidas) o el Tribunal Administrativo de la OIT y en los que esas organizaciones fueran las demandadas, e instó a los órganos rectores de las organizaciones a que velaran por que los jefes ejecutivos de sus organizaciones celebraran consultas con la Comisión sobre todos los casos presentados a uno u otro Tribunal. La Comisión afirmó que no había recibido ninguna solicitud de consulta de ese tipo del Tribunal Administrativo de la OIT, en particular sobre un caso tan importante en el que se había impugnado el fundamento jurídico de sus facultades para determinar los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. Las organizaciones señalaron que, en el contexto de la defensa de los casos, habían pedido a la secretaría de la CAPI que hiciera observaciones y habían recibido, como respuesta, una serie completa de documentos e información de antecedentes.

38. La Comisión también hizo referencia a la resolución 49/223 de la Asamblea General, en que la Asamblea, entre otras cosas, había pedido al Director General de la OIT que celebrara consultas con el Tribunal Administrativo de la OIT con miras a introducir una enmienda en su reglamento, en la que se declarara que si en un procedimiento pareciese que la sentencia que hubiera de dictar el Tribunal podría afectar a una regla, decisión o escala de emolumentos o contribuciones del régimen

común de administración del personal, el Secretario del Tribunal comunicaría esa circunstancia a la brevedad al Secretario Ejecutivo de la CAPI y se cercioraría de si la Comisión deseaba participar en el procedimiento. El Secretario Ejecutivo de la CAPI nunca había sido contactado por el Tribunal Administrativo de la OIT en relación con el presente caso.

39. Por último, los miembros de la Comisión observaron también que los argumentos del Tribunal Administrativo de la OIT no eran válidos, principalmente debido a la interpretación errónea del estatuto y el papel de la Comisión. Cuestionaron además la existencia en el régimen común de dos tribunales diferentes que se ocupaban de lo contencioso-administrativo. Los miembros de la Comisión opinaron que, puesto que la Comisión rendía cuentas a la Asamblea General, correspondía a la Asamblea ofrecer nuevas orientaciones y asesoramiento. Algunos miembros consideraron que, debido a que en resoluciones anteriores de la Asamblea General se daban instrucciones a los organismos para que aplicaran los resultados de la serie de estudios de 2016 sobre los ajustes por lugar de destino, la CAPI no estaba en condiciones de proporcionar de manera oficial u oficiosa multiplicadores revisados del ajuste por lugar de destino o datos conexos de otro tipo para apoyar la aplicación de las decisiones recientes del Tribunal Administrativo de la OIT.

40. Un miembro de la Comisión consideró que, sin abordar el análisis en que se basaban las sentencias núms. 4134 a 4138, cabía señalar que dichas sentencias ponían a la Comisión en una situación extremadamente difícil a la hora de seguir garantizando la gestión de los ajustes por lugar de destino, que era un elemento esencial para el mantenimiento del régimen común. Esta consideración en sí misma justificaría que la Asamblea General adoptara una decisión lo antes posible para reafirmar la autoridad de la Comisión en ese ámbito.

41. La Comisión tomó nota de las preocupaciones de las organizaciones y expresó que creía firmemente en el régimen común e instó a todas las organizaciones a colaborar y preservarlo.

Decisiones de la Comisión

42. La Comisión decidió tomar nota del documento y expresó su preocupación por el hecho de que una organización todavía no hubiera aplicado la edad de separación obligatoria del servicio para los funcionarios que se habían incorporado a la organización antes del 1 de enero de 2014 y de que esa misma organización no hubiera aplicado el nuevo plan de subsidio de educación. La Comisión instó a las organizaciones a aplicar plena y oportunamente las decisiones de la Asamblea General y la Comisión.

43. Con respecto a las sentencias núms. 4134 a 4138 del Tribunal Administrativo de la OIT, la Comisión:

a) Expresó su desacuerdo con los argumentos y las premisas enunciados en los considerandos de las sentencias que cuestionaban la autoridad de la Comisión en relación con el ajuste por lugar de destino;

b) Recomendó a la Asamblea General que reafirmara la autoridad de la Comisión para seguir estableciendo los multiplicadores del ajuste por lugar de destino según lo dispuesto en el artículo 11 c) del estatuto de la Comisión;

c) Solicitó a la Asamblea que proporcionara orientación lo antes posible acerca de la aplicación de las resoluciones de la Asamblea General 3042 (XXVII), 3357 (XXIX), [44/198](#), [45/259](#), [48/224](#) y [72/255](#);

d) Señaló a la atención de la Asamblea el problema que planteaba tener dos tribunales administrativos paralelos e independientes para las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;

e) Expresó la opinión de que no era apropiado adoptar ninguna otra decisión con respecto a las peticiones que se habían hecho de aplicar las sentencias del Tribunal Administrativo de la OIT en todas las organizaciones, en espera de la sentencia que habría de emitir el Tribunal Contencioso-Administrativo de las Naciones Unidas sobre la cuestión del ajuste por lugar de destino en Ginebra.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal: aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño

44. En su resolución [73/273](#), la Asamblea General, entre otras cosas, solicitó a la Comisión de Administración Pública Internacional que la informara en su septuagésimo cuarto período de sesiones sobre la aplicación de los principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño. En cumplimiento de esa solicitud, la Comisión examinó una nota preparada por su secretaría sobre la base de un cuestionario dirigido a las organizaciones del régimen común, al que habían respondido 24 organizaciones.

45. Los principios y las directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño comprenden los elementos siguientes:

- a) Principio de evaluación de la actuación profesional;
- b) Marco de los programas de reconocimiento y recompensas, que comprende:
 - i) Recompensas monetarias y no monetarias;
 - ii) Tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria;
- c) Esbozo del programa de capacitación para los administradores.

46. Las organizaciones habían informado sobre el grado de armonización de sus políticas y procedimientos con los elementos mencionados y la medida en que satisfacían sus necesidades.

Deliberaciones de la Comisión

47. La Red de Recursos Humanos, si bien observó que el tema estaba comprendido en los artículos 14 y 15 del estatuto de la Comisión, afirmó que había creado un grupo de trabajo sobre la gestión de la actuación profesional que examinaba las buenas y nuevas prácticas. La Red observó que las organizaciones habían trabajado activamente en la elaboración de los principios y directrices de la CAPI, que satisfacían plenamente sus necesidades actuales. Por consiguiente, se consideró que no era necesario introducir cambios.

48. La FICSA señaló que el principal objetivo del debate era proporcionar información a la Asamblea General sobre las recompensas monetarias y no monetarias. En su opinión, las recompensas financieras a una actuación profesional sobresaliente seguían siendo un medio importante para reconocer a los funcionarios que tenían un buen desempeño, que bien podrían resultar todavía más eficaces como recompensas para equipos de trabajo, además de las individuales. La FICSA observó que la Comisión favorecía la utilización de bonificaciones consistentes en una suma fija no pensionable para reconocer el desempeño excepcional, pero consideraba que los ascensos personales podían ser eficaces tanto en el reconocimiento como en el desarrollo de las perspectivas de carrera. A ese respecto, la FICSA observó que se estaba empezando a prestar mayor atención al desarrollo de las perspectivas de carrera apoyado por el acompañamiento de personal directivo en el marco de los procesos de gestión de la actuación profesional y subrayó la importancia de que los funcionarios y sus directivos mantuvieran un diálogo constante.

49. El CCISUA señaló que la gestión de la actuación profesional no era una cuestión fácil. Cuestiones como la imparcialidad de los sistemas de evaluación y la medición de la actuación profesional planteaban dificultades particulares en la utilización de las gratificaciones en efectivo y el reconocimiento, ya que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas no eran empresas con fines lucrativos, en las que era relativamente más fácil definir los parámetros del desempeño institucional, departamental e individual que servían de base para conceder recompensas. Aunque las gratificaciones en efectivo podrían ser apropiadas en algunas organizaciones del régimen común que generaban ingresos, resultaba marcadamente difícil determinar la manera de separar el desempeño de quienes eran responsables directos de la generación de ingresos del desempeño de otros miembros del personal. Por consiguiente, a juicio del CCISUA, todas esas cuestiones entrañaban dificultades para el uso generalizado de las gratificaciones en efectivo en el régimen común. El CCISUA también estimaba que las numerosas recompensas concedidas a grupos grandes a menudo premiaban solamente un desempeño satisfactorio para evitar cualquier juicio sobre el desempeño individual, y que otras recompensas concedidas a grupos pequeños eran muy pequeñas, lo que las hacía insignificantes, aunque no controvertidas. Por último, se planteó la cuestión de si las gratificaciones en efectivo estaban realmente en consonancia con la ética del sector público.

50. La UNISERV señaló que, en su opinión, era necesario contar con un sistema único de gestión de la actuación profesional a nivel de todo el sistema que incluyera tanto la evaluación como el reconocimiento, lo que, entre otras cosas, apoyaría la movilidad y el desarrollo de las perspectivas de carrera dentro de las organizaciones del régimen común. La UNISERV también opinó que era necesario adoptar un enfoque común para enfrentar la actuación profesional insatisfactoria, que incluyera planes realistas y justificados de mejora de la actuación y sistemas de impugnación, pues ello garantizaría que las decisiones de los administradores fueran justas. Era necesario contar con un sistema que alentara tanto a la administración como al personal a mejorar.

51. La Comisión observó que casi todas las organizaciones que respondieron al cuestionario de la secretaría habían informado de que sus políticas y prácticas se ajustaban a los principios de evaluación de la actuación profesional. La Comisión observó también que, de las organizaciones que habían introducido algún tipo de gratificación en efectivo (véase el anexo II), todas cumplían el límite presupuestario general del 1,5 % especificado en el marco de reconocimiento y recompensas (véase el anexo III). Con respecto al esbozo del programa de capacitación para administradores, 19 organizaciones habían informado de que se habían ajustado a él, pero la mayoría de las otras había indicado que sus marcos estaban parcialmente armonizados o que estaban en vías de revisarlos y que en sus nuevas políticas tendrían en cuenta lo dispuesto por la CAPI sobre los principios y directrices. La gran mayoría de las organizaciones había indicado también que sus políticas de tratamiento de la actuación profesional insatisfactoria se ajustaban al marco de la CAPI.

52. En cuanto a la cuestión de las recompensas por el desempeño institucional, algunos miembros opinaron que todas las organizaciones del régimen común deberían establecer programas de recompensas que se ajustaran al marco establecido para los programas de reconocimiento y recompensas y que ninguna organización debería apartarse del marco. En su opinión, en última instancia, solo los Estados Miembros podían evaluar el desempeño de las organizaciones del régimen común. Otros miembros de la Comisión también consideraron que la cuestión del desempeño institucional excepcional era distinta de la gestión de la actuación profesional y que no podía ser motivo para recompensar el desempeño individual. En ese contexto, se planteó la interrogante de qué constituía un desempeño excepcional y de cuáles criterios servían de base para definir "excepcional". También en ese contexto, la

representante de la OMPI afirmó que la organización trataría de formular una política más clara en lo tocante al desempeño institucional y las recompensas individuales.

53. La Comisión examinó también la cuestión de los ascensos personales. Algunos miembros de la Comisión observaron que la cuestión debía examinarse a la luz de sus efectos en el criterio de las funciones del puesto, que era el utilizado por el régimen común y difería del criterio de las calificaciones personales. Recordando sus consideraciones anteriores a ese respecto, la Comisión llegó a un amplio acuerdo en el sentido de que la cuestión de los ascensos personales requería un examen ulterior (véanse [A/39/30](#), [A/39/30/Corr.1](#) y [A/39/30/Corr.2](#), párr. 222, y [A/49/30](#), párr. 338). La Comisión también consideró que era preciso disponer de más información sobre el tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria, ya que los principios y directrices revisados se habían aplicado apenas en 2018.

54. En general, la Comisión celebró que la mayoría de las organizaciones hubiera adoptado los principios y directrices para la evaluación y gestión de la actuación profesional a los efectos de reconocer distintos niveles de desempeño y alentó a las organizaciones a que siguieran avanzado en ese ámbito. La Comisión pidió a su secretaría que la mantuviera al corriente de las novedades a ese respecto.

Decisiones de la Comisión

55. La Comisión decidió:

- a) Señalar el análisis anterior a la atención de la Asamblea General;
- b) Solicitar a su secretaría que la mantuviera al corriente de los acontecimientos que se produjeran en el ámbito de la gestión de la actuación profesional con miras a evaluar la necesidad de realizar cambios en los principios y directrices en su próximo examen en 2021;
- c) Alentar a las organizaciones a que realizaran más evaluaciones oficiales de sus sistemas de gestión de la actuación profesional para que sirvieran de base al examen que haría la Comisión en el futuro.

Capítulo IV

Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

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

57. En marzo de 2019 se aprobó un aumento del 1,4 % en la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública federal utilizada como referente, con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019. Además, en 2019 se introdujeron cambios en la legislación fiscal de los Estados Unidos. En el régimen fiscal federal aumentaron los niveles de ingresos de los tramos impositivos y los montos de las deducciones uniformes. En el Distrito de Columbia y el estado de Maryland aumentaron también los montos de las deducciones uniformes. En 2019 no se habían producido cambios en la legislación fiscal del estado de Virginia.

58. A fin de reflejar el efecto combinado de la variación de los sueldos brutos del Cuadro General y los cambios impositivos en los Estados Unidos y mantener los sueldos del régimen común en consonancia con los de la administración pública utilizada como referente, se propuso un aumento del 1,21 % en la escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1 de enero de 2020. Además, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2015 (secc. III, párrs. 9 a) y b)), el ajuste de la escala de sueldos se aplicaría también a los niveles de protección de los ingresos del personal cuyos sueldos fueran superiores a los del escalón más alto de su categoría tras la conversión a la escala de sueldos unificada. La escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos propuestos figuran en el anexo IV del presente informe.

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

(Dólares de los Estados Unidos)

a) En los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino bajo, donde los sueldos netos quedarían por debajo del nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	0
b) Con respecto a la escala de pagos por separación del servicio	540 000

Deliberaciones de la Comisión

60. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la propuesta. Los representantes de las federaciones del personal, teniendo en cuenta el aumento de los sueldos básicos

en la administración pública utilizada como referente, expresaron su apoyo a un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos.

61. La Comisión observó que a partir del 1 de enero de 2020 se aplicaría un aumento del 1,21 % en la escala de sueldos básicos/mínimos mediante el procedimiento estándar de que no se produjeran ni pérdidas ni ganancias, es decir, compensando el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos con una disminución proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino. La Comisión tomó nota también del ajuste propuesto de los niveles de protección de los ingresos, de conformidad con lo dispuesto en la resolución 70/244. Por último, la Comisión recordó que el procedimiento de ajuste de la escala de sueldos básicos, si bien no solía tener incidencia en los costos de la remuneración neta, sí tendría consecuencias en lo tocante a los pagos por separación del servicio, como se indicaba en el cuadro anterior.

62. Con respecto al examen de las tasas de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos, se informó a la Comisión de que, dado que no se habían recibido solicitudes de las organizaciones, en ese momento no era necesario revisar las tasas. La Comisión también recordó la resolución 66/235 A de la Asamblea General, en la que se disponía que se examinaran las tasas de contribuciones del personal cada tres años. Por tanto, acordó que el siguiente examen de las tasas se efectuaría en 2022, a menos que un cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos exigiese adoptar medidas antes de esa fecha.

Decisiones de la Comisión

63. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

a) Para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2020, la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores que se indicaban en el anexo IV del presente informe y reflejaban un ajuste del 1,21 %, que se aplicarían aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habría ni pérdidas ni ganancias en la paga líquida neta;

b) Que se mantuvieran las tasas actuales de contribuciones del personal utilizadas junto con los sueldos brutos hasta el siguiente examen periódico de esas tasas en 2022, a menos que un cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos exigiese un examen antes de esa fecha.

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

64. Conforme a un mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Además, en su resolución 71/264, de 23 de diciembre de 2016, la Asamblea solicitó a la Comisión que en sus informes anuales incluyera un anexo con información sobre la evolución del margen en un periodo de tiempo.

65. A partir del 1 de enero de 2019, la administración pública utilizada como referente aplicó un aumento del 2,27 % en los sueldos del Cuadro General en Washington D.C., que consistía en un aumento del 1,4 % de los sueldos básicos y un

aumento del 28,22 % al 29,32 % de la remuneración basada en la localidad. Otras novedades de importancia para la comparación fueron las siguientes:

a) Se habían hecho revisiones de los tramos impositivos federales y los montos de las deducciones uniformes, así como de los montos de las deducciones uniformes en el Distrito de Columbia y el estado de Maryland, que habían dado lugar a un pequeño aumento del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D.C.;

b) Había aumentado el multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 63,9 en enero a 67,5 a partir del 1 de febrero de 2019, debido al funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, es decir, a la evolución del costo de la vida en el lugar de destino.

66. A la luz de lo anterior, se informó a la Comisión de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2019 se situaba en 113,4. Los datos pormenorizados de la comparación y la información sobre la evolución del margen con el tiempo figuran en el anexo V del presente informe.

Deliberaciones de la Comisión

67. Los representantes de la Red de Recursos Humanos y las federaciones del personal tomaron nota de las conclusiones de la última comparación del margen. Se señaló además que la secretaría de la Comisión seguiría vigilando el nivel del margen a fin de que, en caso de que el margen se situara por debajo de 113 o por encima de 117, se adoptaran medidas correctivas mediante la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino.

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

Decisiones de la Comisión

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

a) Informar a la Asamblea de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. en 2019 se estimaba en 113,4 para el año civil 2019;

b) Solicitar a su secretaría que siguiera vigilando el nivel del margen y que adoptara las medidas correctivas necesarias aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que en 2020 se rebasaran los puntos de activación de 113 o 117.

C. Subsidio de educación: examen de la escala y la cuantía de la suma fija para gastos de internado

70. Como parte del examen amplio del paquete de remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la Asamblea General aprobó en su resolución [70/244](#) un plan revisado de subsidio de educación, que se implantó a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2018. A diferencia del plan anterior, que consistía en múltiples límites máximos de reembolso asociados a 15 países y zonas monetarias, en el plan revisado se utilizaba una escala móvil global fijada en dólares

de los Estados Unidos para calcular el reembolso parcial de los derechos de matrícula y los gastos relacionados con la inscripción y se pagaba una suma fija para sufragar los gastos de internado. La escala móvil estaba concebida de modo que las tasas efectivas de reembolso disminuían gradualmente a medida que aumentaba el nivel de los gastos admisibles.

71. En su resolución [71/264](#), la Asamblea General tomó nota de la decisión de la Comisión de que a partir de 2019 la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado se ajustarían cada dos años. Por consiguiente, la Comisión examinó la escala móvil y la suma fija con arreglo a la metodología aprobada para dar seguimiento a las variaciones de los derechos de matrícula y las tarifas de internado en determinadas escuelas, en dólares de los Estados Unidos.

72. Para la escala móvil de reembolso, se reunieron datos sobre los derechos de matrícula en 29 escuelas representativas de enseñanza primaria y secundaria que habían sido seleccionadas y aprobadas en 2015. La tasa media ponderada de las variaciones de los derechos de matrícula a lo largo de un período de cinco años —desde el año escolar 2014/15, en que se basaba la escala móvil vigente, hasta el año escolar 2019/20— ascendió al 15 %. Por consiguiente, se propuso que cada uno de los tramos de la escala móvil se ajustaran aplicando ese porcentaje para reflejar los incrementos de la matrícula durante el período examinado y, al mismo tiempo, mantener la estructura de la escala invariable.

73. En cuanto a la suma fija para gastos de internado, se determinó que el promedio de las tarifas de internado en 30 escuelas que ofrecían bachillerato internacional y habían sido seleccionadas y aprobadas en relación con la suma fija vigente había aumentado en un 5,3 % durante cinco años escolares, de 2014/15 a 2019/20. En consecuencia, se propuso ajustar la suma fija en ese porcentaje, lo que supondría un aumento de 5.000 dólares a 5.300 dólares.

Deliberaciones de la Comisión

74. La Red de Recursos Humanos señaló que contar con un plan de subsidio de educación adecuado constituía un elemento importante de la propuesta de valor del sistema de las Naciones Unidas como empleador y un pilar fundamental de los esfuerzos que realizaban las organizaciones para facilitar y apoyar el despliegue y la reasignación del personal y aumentar su movilidad geográfica. Por tanto, la Red estaba de acuerdo con la propuesta de revisión de la escala móvil y la suma fija para gastos de internado. Señaló también que la variación de la tasa media de derechos de matrícula obedecía a aumentos bastante pronunciados de los derechos de matrícula en un subconjunto de escuelas situadas en los lugares de destino más grandes. A ese respecto, de cara al futuro, expresó su compromiso de participar activamente en toda iniciativa adecuada para encontrar soluciones prácticas para esos lugares de destino que estuvieran en consonancia con los esfuerzos de las escuelas internacionales por actuar con mayor prudencia presupuestaria y mantener tasas más estables.

75. Los representantes de las federaciones del personal expresaron su pleno apoyo a la propuesta de ajuste de la escala móvil, que la fijaría en el nivel aplicable al año escolar 2019/20. Estuvieron de acuerdo también con la propuesta de aumentar la suma fija para ayudar a sufragar los gastos de internado. Las federaciones, recordando que la asistencia para gastos de internado se concedía únicamente a los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino sobre el terreno y —solo en circunstancias excepcionales y a discreción de los jefes ejecutivos— a los que prestaban servicios en lugares de destino de categoría H, solicitaron a la Comisión que volviera a examinar los requisitos de elegibilidad. En particular, la UNISERV señaló que había ejemplos claros en que el lugar de destino había sido clasificado como H, especialmente porque el país era miembro de la Unión Europea, pero localmente no

siempre había escuelas internacionales y certificadas. El CCISUA se hizo eco de la solicitud formulada y expresó la opinión de que la asistencia para gastos de internado era un incentivo para la movilidad del personal y la contratación de trabajadores que se encontraban a mitad de carrera y tenían hijos en edad escolar. También era importante reconocer que, si bien la Comisión clasificaba todos los lugares de destino dentro de la Unión Europea como H, algunos no disponían de instalaciones educativas internacionales apropiadas y, por tanto, la asistencia para gastos de internado debería estar disponible en esos lugares de destino de categoría H. La FICSA preguntó si se habían planteado problemas en el contexto de la aplicación por las organizaciones de la prestación de asistencia para gastos de internado revisada. La UNISERV pidió además a la Comisión que incluyera en el informe una frase en que alentara a las organizaciones a que utilizaran las excepciones vigentes concedidas en la resolución 70/244 de la Asamblea General (secc. III, párr. 29), en que se indicaba que, en casos excepcionales, se debería conceder asistencia para gastos de internado a funcionarios en lugares de destino de categoría H en virtud de las facultades discrecionales de los jefes ejecutivos.

76. Los miembros de la Comisión apoyaron en líneas generales los ajustes propuestos de la escala móvil y la suma fija para sufragar gastos de internado. Al mismo tiempo, se plantearon algunas cuestiones con respecto a determinados elementos del nuevo plan de subsidio de educación. Algunos miembros reconocieron que con la introducción del plan se había aprobado una lista de escuelas representativas, pero manifestaron su inquietud por la cobertura geográfica de la lista, en particular en África, Asia y América Latina. El representante de la Secretaría recordó, sin embargo, que esas escuelas no habían sido seleccionadas sobre la base de la cobertura geográfica sino más bien de la asistencia a ellas de los hijos de funcionarios del régimen común (50 matriculados como mínimo) a fin de garantizar su representatividad y la pertinencia para el régimen común de los gastos de educación comprendidos en el examen. No obstante, algunos miembros de la Comisión consideraban que la cuestión de la cobertura geográfica, así como el uso exclusivo de escuelas que ofrecían bachillerato internacional para establecer la suma fija para gastos de internado, merecía un examen más detenido cuando se volviera a examinar la lista de escuelas. También se expresó la opinión de que, durante el examen de las escuelas representativas programado para 2021 se podría estudiar igualmente la posibilidad de reducir el número mínimo de alumnos matriculados. Algunos miembros de la Comisión opinaron que esa reducción podría dar lugar a un conjunto de escuelas más amplio y que cabría esperar entonces obtener información más fiable.

77. Con respecto a la selección de escuelas representativas, un integrante de la Comisión preguntó si el uso del número de alumnos matriculados como requisito para la inclusión de una escuela en la lista de cierta manera podría haber reintroducido un círculo vicioso que se había eliminado con el plan revisado del subsidio de educación. Sin embargo, el representante de la secretaría aclaró que la circularidad característica del antiguo sistema consistía en dar seguimiento a las solicitudes de subsidio de educación que se habían utilizado como criterio para efectuar ajustes de la cuantía máxima del subsidio. Evidentemente no sucedía así en el nuevo plan, que solo determinaba las escuelas pertinentes para los hijos de funcionarios del régimen común, pero no motivaba un ajuste de la escala.

78. El CCISUA, aunque se mostró de acuerdo con la propuesta de aumentar la asistencia para gastos de internado en forma de una suma fija, afirmó que las tasas de aumento de los derechos de matrícula escolar denominadas en dólares de los Estados Unidos tal vez no se habían reflejado debidamente en los datos reunidos durante el último quinquenio. Ello se debía a que la escala se basaba en un promedio mundial. La apreciación del dólar de los Estados Unidos frente a la mayoría de las monedas implicaba que los aumentos de los derechos de matrícula fuera de la zona del dólar

paradójicamente habían reducido el promedio mundial indicativo expresado en dólares. Esa circunstancia penalizaba especialmente a los padres en Nueva York. El CCISUA sugirió que la Comisión examinara la posibilidad de volver a utilizar las zonas monetarias como antes y propuso que se hiciera un seguimiento más frecuente de las variaciones de las tasas.

79. En términos más generales, algunos miembros de la Comisión se preguntaban si el plan revisado y, en particular, su escala decreciente con tasas de reembolso variables y con una suma fija global para gastos de internado era una solución más justa que el plan antiguo, que fijaba una tasa de reembolso uniforme para todas las reclamaciones hasta un determinado límite. En ese sentido, se recordó que el nuevo plan había sido el resultado de un examen detenido y detallado y de debates exhaustivos celebrados en el marco del examen amplio del paquete de remuneración. El nuevo plan había sustituido a un sistema que se consideraba uno de los planes de prestaciones más complicados de administrar y examinar, con múltiples zonas y límites máximos de gastos, una larga lista de gastos admisibles que a menudo eran difíciles de verificar y no eran coherentes entre las diversas organizaciones, y un complejo procedimiento de ajustes basados en la circularidad.

80. La Comisión recordó que el objetivo primordial del examen del plan había sido simplificar el sistema antiguo y que la mayoría de los miembros estaban de acuerdo en que ese objetivo se había alcanzado en gran medida. Con la introducción de una escala global, ya no era necesario establecer límites máximos distintos. Además, la lista de gastos admisibles se centraba en los gastos más pertinentes y el procedimiento de ajuste se había revisado para eliminar la circularidad. Además, la estructura de tasas de reembolso decrecientes incorporadas en la escala tenía por objeto alentar a los padres, sin limitar sus opciones, a elegir escuelas menos costosas, siempre que se considerasen adecuadas. Si bien la mayoría de los miembros de la Comisión convino en que el plan revisado representaba una mejora con respecto al anterior, se reconoció que se trataba de un sistema nuevo que requería un examen y vigilancia cuidadosos. La Comisión convino en que, con la publicación en 2020 del informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración, que también incluiría el plan revisado del subsidio de educación, habría oportunidad para ese examen y para abordar otras preguntas y cuestiones planteadas en relación con ese tema.

81. En cuanto a las preocupaciones expresadas por las federaciones del personal sobre la admisibilidad de los gastos de internado en el plan revisado, la Comisión recordó que el motivo principal para la revisión de los requisitos de admisibilidad había sido reconocer una amplia gama de escuelas adecuadas que cabía presumir que existían en la mayoría de los lugares de destino de categoría H. No obstante, dadas las recientes observaciones formuladas por algunos participantes, este supuesto tal vez merecía un examen más a fondo. La asistencia para gastos de internado por lo general se consideraba un incentivo a la movilidad del personal, que contribuía a los esfuerzos que se venían realizando para lograr la paridad de género. Por consiguiente, la Comisión convino en que la cuestión debería examinarse también en la evaluación amplia del paquete de remuneración, incluido el plan revisado del subsidio de educación, que se realizaría en 2020.

82. La Comisión recordó que, si bien el ciclo de examen establecía que se ajustaran la escala móvil de reembolso y la suma fija para gastos de internado cada dos años, sus niveles actuales se basaban en los datos correspondientes a 2014/2015, es decir, de hacía cinco años. Por consiguiente, los ajustes propuestos reflejaban los derechos de matrícula y las tarifas de internado durante un período más largo que un ciclo regular. Cabría esperar por tanto que esos ajustes serían algo superiores a los que se harían tras un examen cada dos años. En ese contexto, se señaló que la tasa media de variación de los derechos de matrícula representaba menos del 4 % anual en dólares

de los Estados Unidos, cifra ligeramente inferior a la de años anteriores. Sobre esa base, el aumento propuesto de la escala decreciente parecía razonable.

83. La Comisión observó que, habida cuenta del incremento medio de los derechos de matrícula del 15 %, todos los tramos de la escala móvil se debían ajustar aplicando ese porcentaje a fin de mantener las tasas efectivas de reembolso en todos los niveles. No obstante, se señaló que el ajuste de la escala móvil en el 15 % no daría lugar a un aumento proporcional de los costos del sistema. Habida cuenta de la fórmula de reembolso acumulativo incorporada en la escala decreciente, los aumentos hipotéticos del reembolso oscilaban entre el 0 % en el tramo inferior y alrededor del 3 % en el tramo superior.

84. Se informó a la Comisión de que las consecuencias financieras se estimaban en 7,08 millones de dólares por el ajuste de la escala móvil y en 0,77 millones de dólares por el aumento de la suma fija para gastos de internado.

Decisiones de la Comisión

85. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1 de enero de 2020:

- a) La escala móvil de reembolso se revisaría conforme a lo siguiente:

<i>Monto de la solicitud por tramos (dólares de los EE. UU.)</i>	<i>Tasa de reembolso (porcentaje)</i>
0–13 300	86
13 301–20 000	81
20 001–26 700	76
26 701–33 400	71
33 401–40 000	66
40 001–46 700	61
46 701 o más	–

- b) La suma fija como asistencia para gastos de internado aumentará a 5.300 dólares.

D. Cuestiones de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 41^{er} período de sesiones y programa de su 42^o período de sesiones

86. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 41^{er} período de sesiones y el programa de su 42^o período de sesiones. El informe contenía las recomendaciones formuladas por el Comité Asesor sobre una serie de cuestiones técnicas relacionadas con el examen amplio en curso de la metodología en que se basaba el sistema de ajustes por lugar de destino, incluidas las propuestas para perfeccionar la metodología del índice de los ajustes por lugar de destino formuladas por un equipo de tareas que la Comisión había establecido en su 87^o período de sesiones.

87. El informe contenía también las recomendaciones del Comité Asesor sobre varios aspectos de la medición del componente de vivienda del índice de los ajustes por lugar de destino, así como algunas propuestas iniciales del Comité para el

programa de su 42º período de sesiones. Como parte de los preparativos para la próxima serie de estudios del costo de la vida, la secretaría presentó otras cuestiones metodológicas y operacionales relacionadas con diversos aspectos del sistema de ajustes por lugar de destino.

88. De conformidad con su mandato, el equipo de tareas estaba integrado por estadísticos propuestos por las organizaciones, las federaciones del personal y la Comisión, así como por consultores de destacados en el ámbito de la economía y las estadísticas de precios. El Comité Asesor examinó el informe del equipo de tareas en relación con los siguientes temas:

a) Tema 1: Objetivo de medición del índice de los ajustes por lugar de destino, fórmula del índice y agregación del índice (de arriba hacia abajo), uso del índice de precios frente al índice de gastos, consideraciones conexas relativas al tratamiento del componente de las aportaciones a la Caja de Pensiones, y descripción del índice;

b) Tema 2: Cuestiones de ponderación, dentro del componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda), dentro del componente de vivienda y dentro del componente de seguro médico, y entre componentes, agrupación de lugares de destino y caractericidad del índice;

c) Tema 3: Métodos y procedimientos estadísticos para la compilación del índice – alcance y cobertura, fuentes de datos, ajuste de la calidad, inclusión y exclusión frente a imputación, edición y limpieza, anonimato frente a confidencialidad, y límites a la participación de los usuarios.

89. El equipo de tareas llegó a un consenso sobre una amplia gama de cuestiones, pero no sobre todas ellas. Hubo acuerdo en recomendar, en principio, que se pasara de la fórmula del índice utilizada para la agregación del componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino a la fórmula del índice de Törnqvist, que suponía emplear de manera simétrica los coeficientes de ponderación tanto del lugar de destino como de la base del sistema, lo que podría conducir a un cambio en el uso de ponderaciones de gastos comunes, que era una característica del índice de los ajustes por lugar de destino desde los años noventa. A ese respecto, el Comité Asesor hizo suya la propuesta de la secretaría de adoptar ponderaciones mixtas, un promedio ponderado de las ponderaciones específicas de un lugar de destino y las combinadas, cuya importancia respectiva vendría determinada por la fiabilidad de las ponderaciones específicas de cada lugar de destino. Dado que el equipo de tareas examinó esos cambios propuestos solo a nivel conceptual, el Comité indicó que estaba de acuerdo en principio en recomendarlos, pero que era preciso hacer nuevos estudios para ponerlos en práctica y determinar sus efectos.

90. El Comité Asesor tomó nota de que la secretaría había evaluado la interrelación económica de los cinco componentes principales del índice de los ajustes por lugar de destino y había constatado, sobre una base empírica, que la elasticidad interespacial del consumo era inexistente o muy baja; tomó nota también de que se producirían reducciones generalizadas de los índices de los ajustes en todos los lugares de destino si se aplicaba la recomendación del equipo de tareas de comenzar a usar un índice superlativo como el índice de Törnqvist. En ese contexto, el Comité convino con el equipo de tareas en que no debería producirse un impacto negativo generalizado sobre los niveles de remuneración del personal que obedeciera únicamente a los cambios metodológicos y que, por consiguiente, debía aplicarse un mecanismo de compensación para neutralizar esos efectos, de manera que no hubiera pérdidas ni ganancias, por ejemplo incorporando un factor de recalibración en los índices de los ajustes por lugar de destino que evitara una posible interrupción en la serie de índices. El equipo de tareas no examinó ninguna solución operacional y el

Comité Asesor recomendó que la secretaría emprendiera estudios para proponer soluciones adecuadas que el Comité examinaría en sus períodos de sesiones futuros.

91. El Comité Asesor formuló recomendaciones concretas sobre muy diversas cuestiones técnicas, incluidos el objetivo de medición y la descripción del índice de los ajustes por lugar de destino, y la propuesta de que el cálculo del índice se basara preferentemente en los precios de mercado (índice de precios) en lugar de en los costos unitarios derivados de los gastos declarados por el personal (índice de gastos), aunque el uso de este último criterio fuera, en algunos casos, inevitable. El Comité Asesor recomendó mantener el componente de las aportaciones a la Caja de Pensiones en el índice, al menos para la siguiente serie de estudios, y a la vez seguir analizando otras opciones de tratamiento. Abordó además dos esferas importantes en las que el equipo de tareas no había llegado a un consenso:

a) La cuestión de si el sistema de ajustes por lugar de destino debía ser un sistema de comparaciones bilaterales cuya base efectiva fuera Nueva York, que era la norma vigente, o un sistema multilateral, en el que se aplicara un criterio similar al seguido por el Programa de Comparación Internacional, según el cual la base del sistema era una ubicación media (indicador sintético). Tras examinar las ventajas y desventajas de ambos enfoques, el Comité Asesor recomendó el sistema de comparaciones bilaterales puesto que sería más fácil de explicar al personal;

b) La cuestión de si sería preferible agrupar una serie de cambios y hacerlos a la vez o seguir un enfoque gradual, dada la posibilidad de que el examen amplio del sistema de ajustes por lugar de destino diera lugar a un gran número de cambios metodológicos. El Comité Asesor optó por recomendar el segundo enfoque.

92. En cuanto a las cuestiones relativas a la ponderación de los componentes y subcomponentes del índice de los ajustes por lugar de destino, el Comité Asesor recomendó que se emplearan ponderaciones mixtas, a la espera de nuevos estudios que permitieran profundizar en todos los aspectos operacionales y determinar los efectos de las propuestas. Recomendó también que la secretaría prosiguiera sus investigaciones y pusiera a prueba distintas opciones para determinar la ponderación de los cinco componentes principales del índice de los ajustes por lugar de destino, en las que el componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) no fuera el único posible factor de ponderación residual expresado en dólares de los Estados Unidos. Recomendó además que la secretaría siguiera estudiando las justificaciones teóricas del uso de una ponderación basada en los hogares o una basada en los gastos en el contexto espacial del índice. Señaló que ambos enfoques eran válidos y justificables, pero que por lo general se aplicaban en contextos diferentes. El enfoque basado en los gastos se solía utilizar en las comparaciones a nivel macroeconómico, entre economías o dentro de una misma economía, mientras que el enfoque basado en los hogares se prestaba más al nivel microeconómico, aunque a la sazón se usaba de manera limitada en los sistemas estadísticos nacionales. De hecho, en la bibliografía sobre la cuestión quedaba clara la validez de su aplicación en el contexto de la indización de salarios o, en términos más generales, para medir los efectos de la inflación en los hogares. El Comité Asesor también examinó las recomendaciones del equipo de tareas sobre cuestiones relativas a la ponderación de los componentes de vivienda y de seguro médico y recomendó que se estudiara la utilización del seguro médico complementario y los efectos de su inclusión en el cálculo del componente de seguro médico. Además, el Comité coincidió con el equipo de tareas en que la caractericidad era un aspecto importante de un índice del costo de la vida como el índice de los ajustes por lugar de destino y que el cambio metodológico debería ir dirigido a maximizarla, en la medida de lo posible. Convino también en que, cuando las tasas de respuesta a los estudios eran bajas o incluso cuando la cobertura era perfecta pero solo comprendía lugares de destino pequeños, emplear estimaciones basadas en la agrupación espacial o temporal de lugares de destino, o los dos tipos de

agrupación, era metodológicamente válido si la introducción de ese sesgo se veía compensada con creces por una reducción de la diferencia.

93. El Comité Asesor recomendó también que se realizaran nuevos estudios y pruebas de diversos métodos y procedimientos estadísticos para compilar el índice de los ajustes por lugar de destino, como los siguientes:

- a) La selección de puntos de venta y artículos para las encuestas sobre precios;
- b) El uso de técnicas de ajuste de la calidad y de imputación;
- c) El equilibrio necesario entre las consideraciones de confidencialidad y de transparencia al presentar información sobre los resultados de los estudios;
- d) La utilización de fuentes de datos externas en la compilación del índice;
- e) El uso de datos de los índices de precios al consumidor con respecto a los alquileres y la vivienda, en contraposición a los factores de proyección de los alquileres y la vivienda calculados internamente, para actualizar el componente de alquileres o vivienda del índice;
- f) El tratamiento de los servicios públicos, con especial hincapié en la educación;
- g) La determinación de si el índice de educación debía calcularse como un gasto y no como un índice de precios.

94. En los estudios del componente de vivienda hechos por la secretaría también se abordaron algunas recomendaciones del consultor externo, que tenían un carácter más bien operacional. En relación con los lugares de destino del grupo I, el Comité Asesor examinó los análisis realizados por la secretaría sobre el uso de la fórmula del índice de Törnqvist, que aplicaba el enfoque de la ponderación basada en los gastos, para calcular los índices de los alquileres y el servicio doméstico, la actualización de los índices de los alquileres utilizando índices de precios al consumidor desglosados y la idoneidad del modelo basado en la media móvil de los alquileres en un período de seis años para actualizar los datos obsoletos sobre alquileres en las comparaciones actuales. En cuanto a los lugares de destino del grupo II, el Comité Asesor examinó análisis similares sobre el uso de la fórmula de Törnqvist aplicada a la totalidad del índice de la vivienda. El Comité examinó también la propuesta de la secretaría sobre la metodología para el servicio doméstico y las propuestas para resolver el problema de la doble contabilización de los electrodomésticos grandes y simplificar la reunión de datos sobre los gastos declarados por el personal en la partida “otros gastos de vivienda”. En última instancia, el Comité Asesor recomendó que la secretaría estudiara todas esas propuestas de investigación con miras a su posible aplicación en la siguiente serie de estudios.

95. La Comisión examinó también los temas propuestos por el Comité Asesor para el programa de su 42º período de sesiones, así como el mandato del equipo de tareas que se encargaría de la detección y el tratamiento de los valores atípicos. El representante de la secretaría señaló que los temas del programa propuestos se habían definido de conformidad con los plazos, las prioridades y las necesidades de trabajo especificadas en el plan de gestión del proyecto del examen amplio del sistema de los ajustes por lugar de destino. No obstante, se había propuesto, por necesidad, que algunos de los temas se examinaran en el 43º período de sesiones del Comité Asesor previsto para 2021, antes de iniciarse la siguiente serie de estudios, como por ejemplo la labor del equipo de tareas que se encargaría de la detección y el tratamiento de los valores atípicos, cuestión especificada en su mandato.

Deliberaciones de la Comisión

96. Antes de abrir el debate, el Presidente expresó su agradecimiento por toda la labor realizada por el Comité Asesor y los estadísticos que integraban el equipo de tareas y preguntó si sería posible acelerar el proceso del examen amplio del sistema de ajustes por lugar de destino. El Vicepresidente de la Comisión convino en que, a la par que se cuestionaban y examinaban los fundamentos de la metodología, había que concentrarse en iniciar la siguiente serie de estudios en 2021. Consideró que el tratamiento de los valores atípicos era importante, pero que no podía dársele prioridad por encima de otros ámbitos del examen. En lo tocante a los posibles enfoques para encarar el efecto general a la baja que tendría el paso a la fórmula de Törnqvist, sostuvo que, siendo una cuestión estadística, era más apropiado darle una solución estadística en lugar de crear nuevas normas operacionales o ajustar las existentes con esos fines.

97. La representante de la Red de Recursos Humanos acogió con beneplácito el proceso de examen en marcha y añadió que el equipo de tareas había resultado un modelo valioso para el intercambio de opiniones entre expertos sobre temas pertinentes, que tenía posibilidades de reportar importantes mejoras en la metodología para la siguiente serie de estudios y con posterioridad. La Red de Recursos Humanos expresó su apoyo a la preferencia general del equipo de tareas de agrupar los cambios propuestos para que la metodología se mantuviera relativamente estable durante varias series, en lugar de introducir algunos cambios en cada una de ellas. También era importante entender claramente los efectos de la aplicación y los problemas prácticos que entrañaba antes de determinar las opciones metodológicas definitivas. La recomendación del Comité Asesor de que se elaboraran métodos para resolver el problema de la interrupción de la serie como resultado del cambio metodológico era fundamental para evitar reducciones no intencionales en la paga líquida neta del personal que no pudieran atribuirse a cambios en el costo de la vida. La Red también opinó que pasar de la fórmula del índice utilizada actualmente para calcular el componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino a la fórmula de Törnqvist, en la que se empleaba un sistema de comparaciones bilaterales, debería reconocerse como una mejora desde una perspectiva estadística. No obstante, la aplicación de esa recomendación dependía de que se siguiera trabajando en una serie de cuestiones estadísticas y de que se realizaran nuevos estudios y modelizaciones, a fin de evaluar plenamente sus efectos en los sueldos. Dado que algunos expertos técnicos del equipo de tareas habían expresado su preferencia por el enfoque multilateral, la Red sugirió que en el futuro programa de trabajo de la secretaría se incluyeran más estudios sobre esa opción. La Red estuvo de acuerdo con las recomendaciones del Comité Asesor de que se realizaran más estudios sobre todas las cuestiones metodológicas, a saber, el análisis comparativo de la ponderación basada en los hogares y la basada en los gastos en todos los componentes del índice de los ajustes por lugar de destino y dentro de cada componente; el uso de ponderaciones mixtas en lugar de ponderaciones comunes; la inclusión del componente de aportaciones a la Caja de Pensiones en el índice de los ajustes por lugar de destino; el examen del proceso de selección de los puntos de venta, y la inclusión del tipo de punto de venta al redactar las especificaciones de los artículos; la preferencia por el enfoque del índice de precios en contraposición al enfoque del índice de gastos, siempre que sea posible; la investigación propuesta para mejorar la medición de los componentes de vivienda y de servicio doméstico; y la evaluación de los efectos del nuevo plan de subsidio de educación en el cálculo del índice de educación. Al concluir, el representante dijo que en el examen de todas esas cuestiones técnicas debería estudiarse cuidadosamente la jurisprudencia disponible para evitar una exposición innecesaria a los riesgos legales relacionados con cualquier metodología revisada. Asimismo, habrían de considerarse detenidamente los aspectos técnicos, normativos y jurídicos.

98. El representante de la OIT, que había participado en el equipo de tareas en nombre de la Red de Recursos Humanos, dijo que había un alto grado de convergencia entre las recomendaciones del equipo y las del Comité Asesor y añadió que la modalidad de trabajo en un equipo de tareas había dado buenos resultados y debía mantenerse, de ser posible, para apoyar la labor de la secretaría y la Comisión. Añadió que las recomendaciones del Comité Asesor indicaban el camino hacia la obtención de un conjunto de resultados muy positivos, que crearían una base sólida para la siguiente serie de estudios. Sin embargo, la mayoría de las recomendaciones requería estudios más a fondo para poder formular enfoques de aplicación y estimar los efectos de las propuestas antes de la aprobación final de cualquier cambio metodológico. El representante observó que el número de cuestiones que requerían estudios ulteriores generaba un gran volumen de trabajo para la secretaría. Entre los estadísticos había consenso en que era válido y necesario desarrollar métodos para vincular series que pudieran interrumpirse al introducir cambios metodológicos y mitigar así las repercusiones no deseadas. En el contexto del índice de los ajustes por lugar de destino, adoptar un enfoque de ese tipo evitaría una situación en la que no se pudieran cambiar las metodologías por temor a que los efectos de los cambios en los sueldos no fueran aceptables para algunas partes. Añadió que el Comité Asesor había mostrado preferencia por el enfoque bilateral de la fórmula de Törnqvist, en lugar de la versión multilateral. Sin embargo, en las demás esferas de aplicación del enfoque se había recomendado que se evaluaran y estudiaran los efectos y los enfoques de aplicación y que no se introdujeran en la etapa actual, sino que se aprovecharan los resultados de los estudios para formular una recomendación definitiva sobre el enfoque antes de iniciar la siguiente serie de estudios.

99. El representante de la FICSA, hablando también en nombre de la UNISERV, expresó su acuerdo con las declaraciones de la Red de Recursos Humanos y la OIT, y agradeció al Comité Asesor la labor realizada. Expresó su agradecimiento a todos los que habían participado en el equipo de tareas encargado de examinar la metodología del ajuste por lugar de destino y contribuido a su amplia labor, así como a quienes habían contribuido posteriormente a la labor del Comité Asesor, y añadió que las federaciones del personal habían estado representadas tanto en el equipo de tareas como en el período de sesiones del Comité. Con respecto a la recomendación sobre la sustitución de la fórmula del índice vigente por la de Törnqvist, la UNISERV y la FICSA reiteraron su interpretación, expresada en el período de sesiones del Comité, de que se realizarían nuevos estudios para evaluar los efectos del cambio y que toda metodología dimanante del examen en curso tenía que ser idónea, previsible, transparente y fácil de entender por el personal, y añadieron que todas esas cuestiones debían ser examinadas más a fondo por el Comité Asesor antes de presentar recomendaciones a la Comisión para que adoptase una decisión. El representante subrayó que, dado que había consenso en que la remuneración neta del personal no debía verse afectada de manera negativa únicamente a causa de un cambio metodológico, las dos federaciones del personal no estaban en condiciones de apoyar esos cambios antes de conocer la forma que adoptaría el mecanismo de compensación o el factor de recalibración, ya fuera mediante una formulación estadística o a nivel de las normas operacionales. Las federaciones apoyaron la sugerencia de la Red de Recursos Humanos de que el equipo de tareas debería proseguir su examen de todas las cuestiones pertinentes a fin de seguir avanzando en el examen del sistema de ajustes por lugar de destino.

100. El representante del CCISUA, aunque expresó su apoyo al proceso de examen, reiteró la necesidad de poner a prueba los cambios metodológicos y evaluar sus efectos antes de su aprobación. Expresó su apoyo a la opinión de que cualquiera que fuera el enfoque que se seleccionase entre la ponderación basada en los hogares y la basada en los gastos, tal enfoque debería aplicarse de manera uniforme en los cálculos del índice de los ajustes por lugar de destino. En cuanto a los gastos fuera de la zona,

opinó que este componente no era realmente pertinente para los lugares de destino del grupo I. Por último, manifestó su acuerdo con la opinión de que el equipo de tareas había funcionado bien y alentó a la CAPI a seguir utilizando esa modalidad de trabajo en futuras investigaciones y estudios.

101. El representante de la Secretaría aclaró que, si los gastos fuera de la zona se basaran únicamente en el consumo, la ponderación del componente de gastos fuera de la zona sería muy limitada en lugares de destino con sedes. Sin embargo, habida cuenta del carácter de la administración pública internacional, ese componente incluía también otros elementos como las remesas a familiares que residían fuera del lugar de destino, los compromisos de gastos no relacionados con el consumo o el consumo diferido, o elementos que estaban presentes incluso en los lugares de destino con mercados desarrollados. En los lugares de destino sobre el terreno, había diversas formas en que el personal podía gastar sus sueldos fuera del país del lugar de destino, todas las cuales se reflejaban en la clasificación vigente de los gastos fuera de la zona. En el caso de Ginebra era importante que un gran número de funcionarios residía al otro lado de la frontera nacional suiza, en zonas colindantes de Francia, y todos los gastos que efectuaban en Francia, incluidos los de la vivienda, se clasificaban como gastos fuera de la zona. El caso de Ginebra no era único en este sentido, pues algunos otros lugares de destino situados bastante cerca de las fronteras nacionales tenían situaciones similares, pero Ginebra, debido a su tamaño, era el lugar de destino donde ese fenómeno era más frecuente. En realidad, cuando la CAPI examinó el ajuste por lugar de destino de Ginebra en virtud del mandato permanente encomendado por la Asamblea General, se puso de manifiesto que los gastos efectuados en las zonas colindantes de Francia influirían clara y notablemente en la determinación del porcentaje de distribución de los gastos fuera del lugar de destino, que de hecho era el más elevado entre los lugares de destino con sedes. Otra definición de los gastos en la zona y fuera de la zona que se base, por ejemplo, en la distancia al lugar de trabajo, podría ayudar a reducir significativamente la ponderación del componente de gastos fuera de la zona en el caso de Ginebra, pero al mismo tiempo exigiría reunir datos sobre precios y alquileres en las zonas colindantes de Francia, ya que los gastos del personal en esos barrios deberían clasificarse como gastos en la zona.

102. Los miembros de la Comisión expresaron su apoyo en términos generales a las recomendaciones del Comité Asesor, pero recalcaron la necesidad de encontrar un equilibrio entre la complejidad técnica del sistema y la sencillez y la transparencia, que eran las características deseables. Si bien reconocieron el carácter sumamente técnico de las cuestiones relativas a los ajustes por lugar de destino, expresaron el deseo de conocer más a fondo las consecuencias de las diversas propuestas del Comité mediante documentos y presentaciones más sencillos, e insistieron en que era importante comunicar al personal todos los aspectos principales del proceso de cambios en curso. Además, sostuvieron que el requisito de la idoneidad de la metodología no debía interpretarse en el sentido de que solo debía dar lugar a aumentos de sueldo, y añadieron que la metodología del sistema de ajustes por lugar de destino nunca llegaría a ser perfecta, pero siempre se podría tratar de lograr ese objetivo inalcanzable. A ese respecto, destacaron que el perfeccionamiento de la metodología era un proceso continuo, pero ello no implicaba que la metodología aplicable en un momento determinado debía considerarse deficiente. La búsqueda de soluciones para neutralizar los efectos del cambio metodológico de manera que no hubiera ganancias ni pérdidas estaba justificada por la necesidad de atender las preocupaciones del personal. Sobre esa cuestión particular, el Vicepresidente reiteró su opinión, que ya había manifestado al presidir el período de sesiones del Comité Asesor, de que la solución estadística del problema de las reducciones generalizadas en el índice de los ajustes por lugar de destino atribuibles a cambios metodológicos debería perfilarse en el mismo contexto de la metodología estadística en que se había originado. Las normas operacionales podrían ser útiles para ayudar a neutralizar los

efectos de los cambios metodológicos mediante un denominado factor de recalibración, pero no deberían emplearse para encontrar solución a un problema creado por las decisiones de los estadísticos de cambiar la metodología. Esa sería una tarea para los estadísticos, como se reconoció durante los trabajos del Comité.

103. El representante de la secretaría estuvo de acuerdo en que era necesario compartir información sobre el proceso de examen en curso con todos los interesados, incluido el personal en general, y en que, como se había expresado, la metodología del sistema de ajustes por lugar de destino nunca sería perfecta, ya que siempre habría que elegir entre opciones metodológicas diversas que exigían compensaciones entre objetivos contrapuestos y características deseables, como la comparabilidad y representatividad de la cesta de artículos y la precisión y sencillez en el diseño del sistema. Esas características deseables contrapuestas no podrían conseguirse del todo al mismo tiempo: avanzar más en el logro de unas a menudo supondría sacrificar algunos aspectos de las otras, proceso que se complicaría todavía más cuando la Comisión examinara los elementos jurídicos o de políticas. De hecho, una opción estadísticamente válida podría estar reñida con un requisito de política. Se subrayó que, dado que el sistema de ajustes por lugar de destino siempre sería el resultado de un arreglo, nunca podría ser perfecto en todos sus componentes contrapuestos.

104. En respuesta a las solicitudes de aclaración, el representante de la secretaría hizo un examen conciso de todas las recomendaciones hechas por el consultor externo en 2018 y subrayó que, contrariamente a lo que consideraban algunos interesados, esas recomendaciones no eran una crítica del sistema vigente, sino más bien un programa de estudios destinado a mejorar la metodología, sin prejuzgar los resultados de esos estudios. De las 64 recomendaciones originales, 1 estaba dirigida a las partes interesadas y 7 no se habían incluido en el plan de gestión del proyecto del examen, porque se habían suprimido debido a la falta de apoyo de los interesados o porque estos las habían considerado fuera de su ámbito de aplicación o les habían asignado muy poca prioridad. Tras eliminar diversas recomendaciones superpuestas o vinculadas, se contaron 43 recomendaciones básicas que podían considerarse viables. De las 57 recomendaciones originales relativas a la actuación de la secretaría, 11 (es decir, alrededor del 19 %) se habían cumplido, en su totalidad o en parte, como parte de las actividades ordinarias de la secretaría, o se habían considerado redundantes porque ya formaban parte de la metodología, los procedimientos o las directrices de la serie en curso. También se habían atendido otras 11 recomendaciones, en su totalidad o en parte, con la labor combinada del equipo de tareas y el Comité Asesor, y se esperaba que otras 8 recomendaciones se cumplieran en diferentes etapas. Por consiguiente, se preveía ejecutar alrededor de la mitad del plan de gestión del proyecto antes del inicio de la siguiente serie de estudios, y, por necesidad, el resto del plan se ejecutaría en relación con las series de estudios futuras. El representante de la secretaría destacó que, aunque se habían logrado progresos significativos en la ejecución del plan de gestión del proyecto, no era fácil acelerar los trabajos necesarios para iniciar la siguiente ronda de estudios en 2021, a menos que se rediseñara considerablemente el alcance de la labor metodológica, como había recomendado el Comité. Otro factor que cabía considerar era que se necesitaba como mínimo un año de trabajo, además de tiempo para formular y poner a prueba las distintas opciones metodológicas, establecer la infraestructura básica de una nueva serie de estudios, lo que comprendía modificar la lista de artículos y sus especificaciones, y elaborar los instrumentos, procedimientos y directrices de las encuestas, así como los sistemas de tecnología de la información.

105. En cuanto a la recomendación clave del Comité Asesor sobre el cambio de la fórmula del índice, el representante de la secretaría aclaró que se trataba de una recomendación, en principio, y que antes de considerar su aplicación había que esperar los resultados de nuevos estudios, modelizaciones y pruebas. No se podría

contemplar ningún cambio en la fórmula del índice para la siguiente serie de estudios si no se realizaban las debidas pruebas y estudios complementarios, en particular los relacionados con la especificación del factor de recalibración u otras medidas sustitutivas, el coeficiente de fiabilidad y los criterios para determinar los lugares de destino que se habrían de agrupar para estimar las ponderaciones mixtas.

106. Los miembros de la Comisión y todos los demás participantes en el período de sesiones expresaron su reconocimiento por la labor realizada por el equipo de tareas hasta la fecha y pidieron al equipo que siguiera trabajando en otros aspectos destacados del examen del sistema de ajustes por lugar de destino. El representante de la secretaría aclaró que el equipo de tareas encargado de examinar la base conceptual del índice de los ajustes por lugar de destino había concluido sus trabajos y que por el momento no era necesario volver a convocarlo. El equipo había elaborado una ingente cantidad de recomendaciones para futuros estudios que, debido a las limitaciones de tiempo, no se habían podido evaluar y examinar en un solo período de sesiones del Comité Asesor, pero podrían utilizarse como guía para la labor futura. Otros equipos de tareas, como por ejemplo el encargado de la detección y el tratamiento de los valores atípicos, podrían utilizar la misma modalidad de trabajo. Además de ese formato, la secretaría también esperaba con interés que algunos interesados se encargaran de realizar estudios sobre los que había más conocimientos especializados fuera de la secretaría, por ejemplo, los relativos a la modelización de planes de seguro médico para obtener estimaciones de precios basadas en el método hedónico.

107. Un miembro de la Comisión preguntó si las bajas tasas de respuesta seguían siendo un gran problema para el sistema de ajustes por lugar de destino y qué medidas podrían adoptarse para aumentar el número de respuestas. Preguntó también de qué manera la disponibilidad de diferentes niveles de servicios de salud en los distintos lugares de destino podía afectar la comparación de esos servicios. En su respuesta, el representante de la secretaría informó a los participantes de que, en las dos últimas series de estudios, realizadas en 2010 y 2016, las tasas de respuesta en los lugares de destino con sedes habían sido mucho mayores que en las series de estudios anteriores y habían superado con creces los criterios de precisión mínimos fijados por el Comité Asesor, que las consideraba un indicio de la confianza del personal en el proceso de los estudios. Asimismo, la disponibilidad del cuestionario en forma electrónica, así como de instrumentos técnicos para observar la participación del personal en tiempo real, fueron factores que contribuyeron al aumento de las tasas de respuesta. Sin embargo, todavía hay posibilidades de mejora en muchos otros lugares de destino. A ese respecto, se sabía que la simplificación del cuestionario sobre los gastos de los hogares daría lugar a tasas de respuesta más elevadas, pero su reducción excesiva podría comprometer la precisión al estimar la estructura de ponderación.

108. El representante del PMA señaló que el personal de su organización pagaba la misma prima de seguro médico en todos los lugares de destino, pero que las tasas de reembolso variaban. También sugirió que los resultados de la modelización de las propuestas formuladas por el Comité Asesor se presentaran en el período de sesiones de manera que los participantes pudieran comprender las repercusiones de los cambios propuestos.

109. El representante de la secretaría explicó que la medición de las partidas básicas del índice de los ajustes por lugar de destino relacionadas con la salud se veía afectada no solo por la existencia de diferentes niveles de servicios de salud, sino también por las diferencias en la regulación de los mercados de servicios de salud y de los seguros. Sin embargo, el efecto principal de tales diferencias se sentía en la ponderación del componente. Por ejemplo, en los casos en que no existieran servicios de salud o estos estuvieran disponibles en un mercado más barato, la ponderación asociada a las partidas básicas relacionadas con la salud sería baja. El representante de la secretaría añadió que el índice del seguro médico era esencialmente un índice de gastos que

reflejaba la información obtenida por las organizaciones. Si todos los funcionarios pagaban la misma prima, ello se reflejaba con exactitud en el cálculo de la ponderación del componente de seguro médico del índice del ajuste por lugar de destino. Tener tasas de reembolso diferentes entrañaba que los gastos directos del personal en salud podrían ser diferentes en los distintos lugares de destino. El personal podría notificar esos gastos, aparte de las primas del seguro médico, en el cuestionario de la encuesta, y esos gastos declarados podrían contribuir a la ponderación de las partidas básicas relacionadas con la salud, que sería más precisa si se adoptaran ponderaciones mixtas. Si los precios de los servicios de salud fueran elevados, la mayor ponderación asignada a los elevados coeficientes de las partidas básicas relacionadas con la salud podría contribuir positivamente a que el índice de los ajustes por lugar de destino fuera más elevado.

110. Un miembro de la Comisión señaló que el equipo de tareas había hecho grandes progresos en el cumplimiento de su mandato de realizar un examen amplio del sistema de ajustes por lugar de destino, y expresó una clara preferencia por mejorar el índice vigente en lugar de adoptar, en principio, la fórmula de Törnqvist, que obligaba a emplear un factor de recalibración cuyo diseño operacional aún no se conocía. A su juicio, la Comisión no debería aprobar la recomendación del Comité Asesor, aunque fuese en principio, hasta que todos los aspectos del cambio propuesto quedaran claros, comprobados y bien explicados y se demostrara claramente la superioridad de la fórmula del índice de Törnqvist, que se sabía que tenía efectos generalizados a la baja, frente a la fórmula vigente. A ese respecto, pidió información sobre las ventajas de la fórmula del índice de Törnqvist en relación con la fórmula vigente, pues no le parecía que la fórmula propuesta fuese más sencilla, mientras que incluso la sentencia del Tribunal Administrativo de la OIT indicaba que la metodología debería ser sencilla y fácil de entender. El representante de la Secretaría respondió que el sistema de ajustes por lugar de destino había sido analizado como parte del examen amplio de todo el paquete de remuneración. De hecho, cuando se inició el examen amplio del paquete de remuneración, la Comisión había pedido al Comité Asesor que suspendiera sus actividades y reorientara su programa de trabajo hacia un examen del sistema de ajustes por lugar de destino, incluidas la metodología de cálculo del índice de los ajustes por lugar de destino y las normas operacionales que regían el sistema, que se ajustara a las características deseables de sencillez, transparencia, previsibilidad, precisión y eficacia en función de los costos por las que se había guiado el examen amplio.

111. El Comité Asesor, en sus períodos de sesiones 36° y 37°, celebrados en 2014 y 2015, respectivamente, había dedicado mucho esfuerzo a reconsiderar aspectos de la metodología que se consideraba que cumplían esos objetivos. Se había examinado toda la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino, especialmente con respecto a cuáles de sus componentes debían mantenerse o excluirse. La especificación de la ponderación de gastos fuera de la zona aplicable se había armonizado y simplificado entre los lugares de destino de los grupos I y II, y se habían realizado estudios sobre la definición de los gastos en la zona y fuera de ella. Se había revisado el método de compilación del índice de alquileres y se había pasado de la obsoleta estructura de ponderación basada en gastos comunes externos para los tipos de vivienda a ponderaciones específicas para cada lugar de destino basadas en datos declarados por el personal, que se habían determinado sobre la base de los resultados de nuevos estudios.

112. La Comisión también había examinado algunas normas o procedimientos operacionales clave que regían el sistema de ajustes por lugar de destino, como los cambios en la regla del 5 %, la medida de reducción de la diferencia y la sincronización de los exámenes de la clasificación de los ajustes por lugar de destino en los lugares de destino del grupo I con Nueva York. En todos esos casos, el proceso

se había llevado a cabo de manera transparente, y los representantes del personal y de las organizaciones habían participado en las deliberaciones. El representante de la FICSA aclaró que de hecho durante ese examen amplio, las federaciones del personal se habían opuesto a que en la formulación de la medida de reducción de la diferencia se eliminara el incremento del 5 % vinculado a los resultados de un estudio, y añadió que la Comisión había apuntado posteriormente que, dado que el aumento había sido eliminado a raíz del examen amplio finalizado en 2015, la medida adoptada en 2017 efectivamente había llevado el aumento del 0 % al 3 %.

113. En cuanto a la recomendación del Comité Asesor de pasar a la fórmula del índice de Törnqvist, el representante de la secretaría aclaró que los efectos generalizados a la baja se producían al aplicar la fórmula del índice en el nivel de agregación más alto del índice de los ajustes por lugar de destino. Si la aplicación se limitara al componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda), como recomendó el Comité, los efectos previsibles serían mucho más limitados, especialmente entre los lugares de destino del grupo I, aunque todavía podría haber efectos suficientemente apreciables como para justificar la aplicación de un factor de recalibración en los lugares de destino del grupo II. Era evidente que se necesitaban más estudios y pruebas para evaluar los efectos de la aplicación de la fórmula del índice de Törnqvist en esos dos niveles de aplicación, a saber, en el componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) únicamente y en el nivel de agregación más alto de los cinco componentes principales del índice de los ajustes por lugar de destino.

114. Una integrante de la Comisión afirmó que el sistema de ajustes por lugar de destino debía ser más sencillo para facilitar su comprensión por todas las partes interesadas y, a ese respecto, dijo que la Unión Europea había optado por un sistema de comparaciones bilaterales en lugar del sistema multilateral, en parte porque era más fácil de explicar al personal, y sugirió que la Comisión considerara también la posibilidad de que un sistema ligeramente menos perfecto pero más fácil de entender tal vez fuera mejor para fijar los ajustes por lugar de destino. El representante de la Secretaría explicó que la búsqueda de una mayor simplificación y transparencia era constante, pero que siempre habría un conflicto entre esas dos características deseables y la característica de la precisión. Por consiguiente, debería llegarse a un equilibrio entre los aspectos técnicos y estadísticos del índice de los ajustes por lugar de destino y las consideraciones de política, siendo estas últimas prerrogativa de la Comisión. En respuesta a una pregunta sobre las razones por las que el tratamiento del componente de las aportaciones a la Caja de Pensiones en el índice de los ajustes por lugar de destino era tan difícil y controvertido, el representante de la secretaría señaló que en la historia del índice de los ajustes por lugar de destino el tratamiento de ese componente se había abordado muchas veces, incluso, recientemente, por parte del equipo especial y el Comité Asesor. Por lo general, el componente de las aportaciones a la Caja de Pensiones no se incluiría en un índice de precios al consumidor, ya que, junto con otros elementos de gastos como las hipotecas, los gastos en contribuciones a la seguridad social no se clasificaban estrictamente como consumo. Al mismo tiempo, como la finalidad era medir el costo de la vida relativo, el alcance y la cobertura del índice podía incluir, legítima y teóricamente, compromisos de gastos distintos del consumo. La Comisión había aceptado que los compromisos no relacionados con el consumo, que, en el caso del sistema de ajustes por lugar de destino, podían incluir el mantenimiento de una hipoteca para una vivienda en el extranjero, remesas a familiares o el consumo diferido, eran una característica importante de las pautas de gastos de los funcionarios públicos internacionales. Por tanto, las aportaciones de los funcionarios a la Caja de Pensiones, por mucho que fueran obligatorias, podían asimilarse como compromisos de gastos no relacionados con el consumo e incluirse en el índice de los ajustes por lugar de destino. Sin embargo, este contexto podría ser menos familiar y aceptable para quienes medían la inflación, en la que solo se tenían en cuenta los gastos de consumo.

115. Los miembros de la Comisión dijeron que era difícil justificar un sistema multilateral basándose únicamente en la necesidad de obtener paridades transativas. Convinieron en que la elasticidad del consumo en un contexto espacial no era suficientemente significativa como para explicar los cambios en las pautas de consumo en todos los lugares de destino del grupo II cuando estaban en juego otros factores, principalmente los cambios de un mercado a otro. Expresaron su apoyo a la inclusión de las aportaciones a la Caja de Pensiones en el índice de los ajustes por lugar de destino, aunque no se tratara de un gasto de consumo. Sugirieron que la secretaría se reservara la opción de seguir utilizando el índice vigente si los estudios e investigaciones especificados que la secretaría y otros interesados realizaran en el futuro revelasen que la fórmula del índice de Törnqvist no era adecuada.

116. Los representantes de la FICSA y la UNISERV, tras expresar su firme apoyo a que se mantuvieran las aportaciones jubilatorias dentro del índice de los ajustes por lugar de destino debido a sus efectos estabilizadores, afirmaron que los interesados que participaron en el grupo de trabajo sobre las normas operacionales habían planteado que el grupo no podía concluir su labor sin conocer los resultados del examen de la base conceptual del índice de los ajustes por lugar de destino encargado al equipo de tareas, puesto que el índice era una de las variables utilizadas en la formulación de las normas operacionales. Pidieron a la secretaría que explicara con más detalle si alguno de los resultados del examen del equipo de tareas o de las recomendaciones del Comité Asesor indicaban una dirección específica que debía seguir el grupo de trabajo en su labor futura. El representante de la secretaría explicó que los resultados del examen de la metodología del índice de los ajustes por lugar de destino no influían de manera significativa en la labor relativa a las normas operacionales, aun cuando al final se modificara el índice de los ajustes por lugar de destino. En las normas operacionales se utilizaba información del índice de los ajustes por lugar de destino, junto con otras variables, para determinar el multiplicador del ajuste por lugar de destino de los distintos lugares de destino. No importaba mucho qué tipo de fórmula del índice se utilizaba para calcular el índice de los ajustes por lugar de destino, por lo que el grupo de trabajo podía seguir trabajando en lo tocante a la política de fijación de los sueldos, sin preocuparse por el tipo de índice de los ajustes por lugar de destino que pudiera surgir del examen amplio del sistema de ajustes por lugar de destino.

117. El Presidente observó la vacilación y las dudas expresadas por algunas partes interesadas, lo que le hacía concluir que la comunicación era fundamental y debía mejorarse. La secretaría debía procurar presentar la información de la manera más eficaz posible. Si bien la Comisión tomó nota con reconocimiento de las recomendaciones formuladas por el Comité Asesor, el Presidente afirmó que aún quedaba una enorme cantidad de trabajo por hacer. Exhortó a que se mantuviera la fructífera colaboración con las organizaciones y las federaciones del personal y manifestó que seguiría de cerca los avances del examen y contribuiría a impulsarlo. El Presidente agradeció a la División del Costo de la Vida su papel rector en el examen y reconoció la contribución activa de todos los demás participantes en las reuniones del Comité Asesor y del equipo de tareas. Expresó su confianza en que, con la buena voluntad de todos los interesados, el examen del sistema de ajustes por lugar de destino podría finalizarse en breve.

118. Los integrantes de la Comisión expresaron satisfacción por los progresos realizados hasta la fecha en el examen del sistema de ajustes por lugar de destino y por los avances en los esfuerzos que se venían desplegando para mejorar el sistema, gracias al establecimiento de modalidades de trabajo flexibles, como el equipo de tareas y el grupo de trabajo. Expresaron la esperanza de que todos los interesados siguieran cooperando con la secretaría en los numerosos estudios metodológicos que se avecinaban, a fin de que pudiera cumplirse esa masa crítica de tareas de máxima

prioridad y se presentarían recomendaciones finales para que la Comisión las examinara con miras a su posible aplicación en la siguiente serie de estudios.

119. La Comisión decidió aprobar el programa del 42º período de sesiones del Comité Asesor y al mismo tiempo aplazó el examen del mandato del equipo de tareas encargado de la detección y el tratamiento de los valores atípicos hasta un período de sesiones futuro.

Decisiones de la Comisión

120. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de las recomendaciones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino e invitarlo a que siguiera examinando la metodología en que se basaba el sistema de ajustes por lugar de destino, de conformidad con el plan de gestión del proyecto y como parte de los preparativos de la siguiente serie de estudios;

b) Pedir que en el examen amplio del sistema de ajustes por lugar de destino se mantuviera la colaboración entre su secretaría y las organizaciones y las federaciones del personal;

c) Aprobar el programa del 42º período de sesiones del Comité Asesor que figura en el anexo VI.

E. Prestación por condiciones de vida difíciles: examen de la cuantía

121. La Comisión examinó el análisis de la aplicación de tres factores de ajuste, de conformidad con sus decisiones adoptadas en 2016 (véase [A/71/30](#)) en el contexto del examen amplio del paquete de remuneración del régimen común de las Naciones Unidas. La cuantía actual de la prestación por condiciones de vida difíciles entró en vigor el 1 de julio de 2016. Los tres factores de ajuste examinados fueron los siguientes:

a) La variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino con sedes del sistema de las Naciones Unidas, que producía un aumento del 1,03 %;

b) La variación del índice de gastos fuera de la zona utilizado para el ajuste por lugar de destino sobre la base de la tasa de inflación en 26 países, que producía un aumento del 8,34 %;

c) La variación de la escala de sueldos básicos/mínimos, que producía un aumento del 2 %.

Deliberaciones de la Comisión

122. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con el análisis preparado por la secretaría de la CAPI y observó en particular que, de los tres factores de referencia acordados en el enfoque del examen, dos habían resultado ser relativamente inestables por su exposición a las fluctuaciones de los tipos de cambio y a la inflación. En exámenes anteriores, la Comisión había utilizado la variación del sueldo básico neto, el factor más estable, como punto de partida para examinar el nivel de las prestaciones. Por tanto, sugirió que se siguiera aplicando ese enfoque para ajustar las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, lo que daría lugar a un aumento del 2 %, según el análisis.

123. La UNISERV y la FICSA opinaron que el ajuste más apropiado sería la variación del índice de gastos fuera de zona pues no solo estaba vinculado a los ocho lugares

de destino con sedes, sino que también abarcaba un ámbito geográfico más amplio que incluía a 26 países. Ambas federaciones cuestionaron las razones ofrecidas para justificar el pago de una prestación por condiciones de vida difíciles diferenciada por categorías de personal, ya que el nivel de dificultad de las condiciones de vida era el mismo para todos los funcionarios, independientemente de su categoría. Señalaron que la cuantía de la prestación por peligrosidad era la misma para todo el personal del Cuadro Orgánico y pidieron a la Comisión que examinara esa cuestión en el futuro.

124. El CCISUA planteó que los lugares en que trabajaban las organizaciones del régimen común se habían vuelto más peligrosos y las condiciones de vida eran más difíciles, por lo que era necesario aumentar la prestación con arreglo a la opción que, entre las tres propuestas, arrojara el monto más elevado pues, en su opinión, no era costosa en ese contexto. El CCISUA, considerando que factores como el aislamiento, establecimientos de salud deficientes o enfermedades como la malaria afectaban por igual a los funcionarios, independientemente de su categoría, y a sus familiares, insistió en que el pago no debía vincularse a la categoría. Observó que los funcionarios de mayor categoría, gracias a mejores condiciones de alojamiento y viajes más frecuentes fuera de sus lugares de destino, a menudo experimentaban menos dificultades en las condiciones de vida que el personal subalterno. Con respecto al argumento planteado por las organizaciones de que era preciso evitar una mayor compresión de los ingresos, el CCISUA opinó que ello no era pertinente, ya que la cuestión debía resolverse en la escala de sueldos y no en las prestaciones. Señaló también que otras prestaciones, como el subsidio de educación, no variaban según la categoría. Se sumó a la solicitud de las otras dos federaciones de que se hiciera un estudio con miras a cambiar la estructura de pago a una suma fija que no tuviera relación con la categoría de los funcionarios.

125. La Comisión observó que, de los tres factores, el más estable era la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos del Cuadro Orgánico y categorías superiores. Los otros dos factores parecían ser más inestables, ya que estaban directamente expuestos a la inflación y a las fluctuaciones cambiarias.

126. Algunos miembros de la Comisión expresaron su preocupación por el uso continuado de la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos en el ajuste de la prestación por condiciones de vida difíciles. Esa práctica podría considerarse un enfoque alternativo frente al mantenimiento de la variación automática de la prestación ante el aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, lo que había sido una preocupación de la Asamblea General antes de desvincular los derechos a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos en 2005.

127. La Comisión llegó a la conclusión de que los aumentos correspondientes a los tres factores indicaban que se justificaba ajustar al alza el nivel de la prestación por condiciones de vida difíciles. La Comisión concluyó también que su metodología no prescribía un enfoque específico para ponderar los tres factores de ajuste, pero que estos proporcionaban puntos de referencia para tomar una decisión sobre el monto del ajuste. La mayoría de los miembros consideró que un aumento del 2 % que fuera proporcional a la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos sería razonable. Algunos miembros consideraron que el aumento debía ser proporcional al promedio de dos factores: a) la variación media del sueldo básico neto más el ajuste por lugar de destino en los ocho lugares de destino con sedes del sistema de las Naciones Unidas; y b) la variación del índice de precios fuera de la zona utilizada para el ajuste por lugar de destino sobre la base de los factores de inflación de 26 países. Otros miembros opinaron que el ajuste por lugar de destino, al ser similar a una prestación, no debería formar parte del mecanismo de ajustes de otra prestación. Algunos miembros opinaron que el índice de gastos fuera de la zona podría ser por sí solo un indicador apropiado debido a su cobertura más amplia.

128. La Comisión acordó un aumento del 2 % tras examinar todos los puntos de vista y observó que un aumento general del 2 % a partir del 1 de enero de 2020 tendría consecuencias financieras estimadas en 2,8 millones de dólares por año para todo el sistema. Esas estimaciones se basaron en datos de personal de 2017 y en la hipótesis de que las calificaciones en función de la dificultad de las condiciones de vida en los lugares de destino sobre el terreno vigentes a partir del 1 de enero de 2019 no cambiarían durante 2020. Las cuantías revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles, redondeadas a la decena de dólares más próxima, se presentan en el anexo VII del presente informe.

129. La Comisión observó las preocupaciones expresadas por las tres federaciones del personal con respecto al enfoque vigente de diferenciar las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles según la categoría de los funcionarios y convino en que era necesario seguir estudiando la cuestión en el futuro. Algunos miembros subrayaron que el examen de la cuestión debería incluir un análisis de los efectos de la prestación por condiciones de vida difíciles en la movilidad del personal y la ejecución de los programas en todo el sistema.

Decisiones de la Comisión

130. La Comisión decidió:

a) Conceder un aumento del 2 % en la prestación por condiciones de vida difíciles con efecto a partir del 1 de enero de 2020, de conformidad con el artículo 11 b) de su estatuto (las cuantías revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles figuran en el anexo VII);

b) Lleve a cabo un estudio de la prestación por condiciones de vida difíciles a fin de estudiar la posibilidad de cambiar la matriz de pago y establecer una suma fija, independientemente de la categoría, y evaluar sus efectos sobre los movimientos de personal y la ejecución de los programas en el futuro cercano.

F. Prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias: examen de la cuantía

131. En consonancia con el ciclo de examen de la cuantía de las prestaciones (véase [A/71/30](#), anexo IV), la Comisión había decidido examinar la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias cada tres años.

132. La prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias es un incentivo para que el personal acepte asignaciones en ese tipo de lugares de destino, y con ella se reconoce el mayor grado de dificultad desde el punto de vista financiero y psicológico que tienen que afrontar los funcionarios debido a la separación obligatoria de sus familiares, incluidos los gastos adicionales relacionados con ciertos servicios.

133. De conformidad con las decisiones adoptadas por la Comisión en 2015 (véase [A/70/30](#)) y aprobadas por la Asamblea General en la resolución [70/244](#), la cuantía actual de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, en vigor desde el 1 de julio de 2016, se fijó en 19.800 dólares anuales para el personal con familiares a cargo reconocidos oficialmente y en 7.500 dólares anuales para el personal sin familiares a cargo. El monto de la prestación se determinó tomando como referencia el alquiler medio según los datos de los últimos estudios (correspondientes al período 2010-2014) realizados para el sistema de ajustes por lugar de destino, alquiler que ascendía a unos 1.500 dólares mensuales, es decir, 18.000 dólares anuales. Además, también se tuvieron en cuenta los niveles de la antigua prestación adicional por condiciones de vida difíciles, que variaba según la categoría y la situación familiar del funcionario y había sido sustituida por la nueva prestación.

Sobre la base de esas consideraciones, la cuantía de la prestación se fijó en 19.800 dólares por año.

134. De conformidad con la metodología de ajuste aprobada por la Comisión, se utilizaron los datos sobre los alquileres reunidos para el sistema de ajustes por lugar de destino, que eran la misma base que se utilizaba para la matriz de pagos que había entrado en vigor en 2016. La secretaría de la CAPI llevó a cabo un examen de la cuantía de la prestación, para lo cual realizó un análisis detallado de los datos de alquiler correspondientes al período 2015-2018. Se calculó el monto del alquiler medio de una vivienda de hasta dos dormitorios según el último estudio realizado en cada lugar de destino en el período transcurrido desde el último examen (2015-2018), excluidos los países con lugares de destino no aptos para familias. El cálculo arrojó un promedio mundial del costo del alquiler de 1.600 dólares por mes, o sea, 19.200 dólares por año, cifra inferior a la prestación vigente por servicio en lugares de destino no aptos para familias, que era de 19.800 dólares por año para los funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente. Por consiguiente, la Comisión consideró que los niveles actuales debían mantenerse invariables.

Deliberaciones de la Comisión

135. La Red de Recursos Humanos tomó nota del análisis que mostraba un aumento del promedio mundial del costo del alquiler, que se había utilizado como referencia para establecer la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, y también observó una tendencia similar en la práctica de la administración pública utilizada como referente con respecto a su prestación por sustento de la familia fuera del lugar de destino. Por tanto, la Red consideró que se podría considerar la posibilidad de aumentar proporcionalmente la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y acogió con agrado la propuesta de trabajar para perfeccionar los detalles de una metodología de ajuste para el próximo examen, que se tendría lugar en 2022.

136. La FICSA observó que la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias era un incentivo para que el personal aceptara asignaciones en ese tipo de lugares de destino, y que con ella se reconocía el mayor grado de dificultad desde el punto de vista financiero y psicológico que tenían que afrontar los funcionarios debido a la separación involuntaria de sus familiares, incluidos los gastos adicionales relacionados con ciertos servicios. Dado que el análisis detallado de los datos sobre el alquiler proporcionados para el período 2015-2018 demostraba que el promedio mundial del costo del alquiler había aumentado a 1.600 dólares por mes, la FICSA opinaba que la cuantía de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias debía ajustarse en consecuencia. El CCISUA consideró que debía incrementarse la prestación en consonancia con la tendencia general mundial. La UNISERV observó que la Comisión estaba prestando mucha atención a las razones que justificaban la prestación y opinó que debía aumentarse su cuantía en consonancia con los datos sobre el alquiler para que siguiera siendo un incentivo. Esperaba que la cuantía de la prestación se ajustara al alza y propuso que el incremento se aplicara lo antes posible. En relación con una cuestión separada, pero conexas, la UNISERV expresó su agradecimiento a la Comisión por haber apoyado que se pagara la prestación reducida por servicio en lugares de destino no aptos para familias a los funcionarios destacados en lugares de destino de categoría E que no habían sido designados como lugares de destino no aptos para familias. La UNISERV esperaba con interés el examen de la prestación reducida y la ampliación de su alcance para incluir el pago al personal que prestaba servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles de categoría D que no habían sido designados como lugares de destino no aptos para familias y esperaba también que ese examen se pudiera hacer pronto.

137. La Comisión recordó que durante el reciente examen del paquete de remuneración se había dedicado un tiempo considerable a esta importante prestación y señaló que era un incentivo para los casos de separación de la familia y que se había fijado en la misma cantidad para todos los funcionarios, independientemente de su categoría. Si bien el concepto de separación obligatoria de la familia y de servicio en lugares de destino no aptos para familias no existía necesariamente en diversos servicios exteriores, la Comisión observó que en el contexto de las Naciones Unidas los lugares de destino no aptos para familias eran aquellos donde la presencia física de todos los familiares a cargo reconocidos oficialmente estaba limitada necesariamente por razones de seguridad. En consecuencia, por definición, la presencia de familiares en el lugar de destino estaba prohibida.

138. La Comisión llegó a la conclusión de que sería conveniente mantener el nivel actual de 19.800 dólares por año para los funcionarios con familiares a cargo con derecho a prestaciones, y observó que esa cantidad seguía siendo superior al promedio mundial del costo del alquiler, que era de 19.200 dólares por año según el examen de los datos sobre el alquiler. La cuantía aplicable a los funcionarios sin familiares a cargo se mantendría en 7.500 dólares por año, lo que representaba el 37,8 % de la cuantía pagada a los funcionarios con familiares a cargo reconocidos oficialmente.

Decisiones de la Comisión

139. La Comisión decidió:

- a) Mantener la cuantía anual de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias en 19.800 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y 7.500 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo;
- b) Examinar de nuevo la cuantía de la prestación dentro de tres años;
- c) Solicitar a su secretaría que elaborara, antes del siguiente examen previsto para 2022, un documento en el que se expusieran los pormenores de la metodología de ajuste de las prestaciones mencionadas en el calendario de examen, para facilitar la referencia en el futuro.

G. Incentivo por movilidad: examen de la cuantía

140. De conformidad con el calendario de exámenes en uso, la cuantía del incentivo por movilidad debería examinarse cada tres años. En 2015, la Comisión había decidido recomendar un incentivo por movilidad, en sustitución de la prestación por movilidad que existía entonces, para alentar los traslados del personal a lugares de destino sobre el terreno ([A/70/30](#), párr. 431). El incentivo, aprobado por la Asamblea General en su resolución [70/244](#), se estableció con efecto a partir del 1 de julio de 2016.

141. El monto anual para la banda de las categorías P-1 a P-3 (100 % del promedio ponderado del sueldo básico mensual) se estableció como límite inferior (6.500 dólares). El monto para la banda de las categorías P-4 y P-5 se fijó en el 125 % del límite (8.125 dólares), y el monto para el personal de las categorías D-1 y superiores se fijó en el 150 % del límite (9.750 dólares). De conformidad con la resolución [70/244](#), el incentivo por movilidad se aplica al personal con cinco años consecutivos de servicio previo en una organización del régimen común y a partir de su segunda asignación (por ejemplo, tras el primer traslado geográfico), excluidos los lugares de destino de categoría H, y aumenta en un 25 % en la cuarta asignación y en un 50 % en la séptima asignación. Por lo tanto, el incentivo por movilidad se refleja en una matriz que varía según el grado y el número de asignaciones. El incentivo se suspende cuando el personal ha pasado cinco años consecutivos en el mismo lugar de destino.

142. De conformidad con la metodología de ajuste aprobada por la Comisión, para revisar los montos del incentivo por movilidad ha de utilizarse el promedio ponderado del sueldo básico mensual del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en el año del examen (la misma base que para la nueva matriz de pago que entró en vigor en 2016). La secretaría de la CAPI hizo un análisis detallado de la escala de sueldos aplicable al 1 de enero de 2019 y de la información más reciente sobre el personal disponible en la base de datos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2017. El incentivo por movilidad resultante para la banda de las categorías P-1 a P-3 ascendió a 6.700 dólares por año, lo que representaba el 100 % del promedio ponderado del sueldo básico mensual. El resto de la matriz se volvió a calcular en consonancia, como se indica en el cuadro 2.

Nuevos montos propuestos para el incentivo por movilidad

(Dólares de los Estados Unidos)

<i>Número de asignación</i>	<i>Grupo 1 (P-1 a P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4 a P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)</i>
2 a 3	6 700	8 375	10 050
4 a 6	8 375	10 469	12 563
7 o más	10 050	12 563	15 075

143. Las consecuencias financieras del aumento propuesto del incentivo por movilidad se estimaron en aproximadamente 2,1 millones de dólares anuales para todo el sistema.

144. En 2015, la Comisión decidió volver a examinar el incentivo por movilidad a los cinco años de su implantación para replantearse si era necesario, teniendo en cuenta que la movilidad debería obedecer a las necesidades de trabajo que entrañaba el carácter internacional de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Ese examen se realizará en 2021.

Deliberaciones de la Comisión

145. La Red de Recursos Humanos afirmó que las necesidades programáticas y operacionales del sistema de las Naciones Unidas exigían que se siguiera prestando atención al despliegue de personal en los lugares de destino de todo el mundo. Así se garantizaba que las organizaciones pudieran responder a la evolución de las necesidades en distintos lugares y al mismo tiempo apoyaran el movimiento provechoso y enriquecedor del personal dentro de las organizaciones y entre ellas. El incentivo por movilidad era un elemento importante de la remuneración que contribuía a ese empeño. Por tanto, la Red aguardaba con interés los debates sobre la cuantía del incentivo por movilidad, así como sobre el examen general de su finalidad, previsto para 2021. La Red tomó nota del análisis presentado, incluidos el ciclo de examen convenido y el enfoque basado en la vigilancia de las variaciones de la escala de sueldos básicos netos. La Red consideraba que, conforme a este enfoque, se justificaba hacer un ajuste del incentivo por movilidad, como se indicaba en la propuesta de la Secretaría.

146. El representante del PMA, hablando también en nombre del ACNUR, destacó que las organizaciones deseaban alentar a su fuerza de trabajo a aceptar asignaciones en los lugares más difíciles. Si bien algunos de los instrumentos del paquete de remuneración eran útiles, las organizaciones tenían una flexibilidad limitada. El representante afirmó que el examen de diversos elementos del sistema de remuneración no podía llevarse a cabo de forma aislada. El ajuste de una parte podría

tener consecuencias imprevistas para el sistema en su conjunto. Con respecto a los traslados y el servicio en diferentes lugares de destino, el representante dijo que las organizaciones querían remunerar y recompensar a quienes se habían trasladado, no a los que no lo habían hecho, y querían poder diferenciar entre los dos grupos. Existían medidas remunerativas, como los elementos del sistema sometidos a examen, y medidas administrativas, como los mecanismos de ascenso y de desarrollo de las perspectivas de carrera. Destacó que el movimiento del personal del PMA no se producía de una capital a otra, sino más bien de la sede a lugares remotos, seguido de varios traslados posteriores entre lugares de destino sobre el terreno. En resumen, el representante afirmó que la cuestión de los mecanismos de remuneración por la prestación de servicios sobre el terreno debía examinarse de manera integral.

147. La FICSA declaró que tenía entendido que la finalidad del incentivo por movilidad era alentar la movilidad del personal hacia los lugares de destino sobre el terreno; no había entendido, sin embargo, por qué la cuantía del incentivo variaba en función de la categoría del funcionario. La FICSA apoyaba la revisión propuesta de la cuantía del incentivo por movilidad, pero tenía entendido que las Naciones Unidas habían suspendido la aplicación de la política de movilidad; por tanto, deseaba saber más acerca de los posibles cambios en la política de movilidad y de las consecuencias que, en su caso, podrían tener esos cambios en la cuantía del incentivo por movilidad. El CCISUA apoyó el aumento propuesto, señaló que, al igual que en el caso de las condiciones de vida difíciles, el esfuerzo que entrañaba un traslado era el mismo independientemente de la categoría y pidió a la Comisión que en un futuro período de sesiones estudiara la viabilidad de nivelar la escala. El CCISUA también pidió que se examinara el hecho de que no se pague el incentivo en los lugares de destino de categoría H. La finalidad del incentivo era fomentar la movilidad, no duplicar la prestación por condiciones de vida difíciles. Además, a las organizaciones les convenía alentar, y no desalentar, a quienes tenían experiencia práctica sobre el terreno a que aplicaran parte de esa experiencia en la sede en el desempeño de funciones relativas al establecimiento de normas y políticas.

148. La UNISERV dijo que el incentivo por movilidad era fundamental para las organizaciones que tenían personal que trabajaba en condiciones difíciles en lugares de destino remotos, pues aumentaba el atractivo del empleo en esos lugares y daba a las organizaciones la capacidad de responder a las nuevas situaciones. Muchos funcionarios solicitaban puestos sobre el terreno y se trasladaban a esos lugares sobre la base de ese incentivo clave. La UNISERV estaba totalmente de acuerdo con que se aplicara el aumento propuesto del incentivo por movilidad, teniendo en cuenta que estaban examinando la cuantía y no el incentivo. Esperaba con interés participar de manera transparente y abierta en el examen del incentivo en 2021, con la posibilidad de examinar la diferenciación por categoría. La UNISERV convino con el CCISUA en que la movilidad acumulada no se recompensaba durante la asignación a un lugar de destino de categoría H y que ello debía revisarse.

149. La Comisión señaló que la movilidad del personal de contratación internacional era inherente a la naturaleza de sus servicios y que la movilidad era una cuestión compleja con diversos factores que influían en la manera en que los funcionarios se trasladaban. En el despliegue de personal las necesidades de trabajo eran un factor clave para que las organizaciones pudieran asignar recursos suficientes y obtener resultados. La Comisión apoyó la propuesta de aumentar el incentivo por movilidad, pues consideró que era razonable atendiendo a los resultados del examen.

150. La Comisión debatió la movilidad en un contexto más amplio y observó que, si bien se alentaba el traslado del personal, era importante saber si el incentivo por movilidad realmente incentivaba a los funcionarios a trasladarse y, en caso afirmativo, en qué medida. La Comisión observó que el personal que trabajaba sobre el terreno solía trasladarse geográficamente después de tres años de servicio como promedio.

Por consiguiente, la Comisión consideró que el requisito de prestar servicios durante cinco años consecutivos en el régimen común de las Naciones Unidas para tener derecho a recibir el incentivo por movilidad podría analizarse de nuevo durante el examen de la finalidad de la prestación.

151. La Comisión aguardaba con interés el examen de la finalidad de la prestación, que se realizaría en 2021 de conformidad con su decisión anterior. Pidió a las organizaciones que proporcionaran datos sobre el movimiento de personal y los efectos del incentivo en la movilidad de los funcionarios. El estudio tendría que concebirse cuidadosamente para obtener esa información, teniendo en cuenta que en la práctica de la movilidad incidían varios factores.

Decisiones de la Comisión

152. La Comisión decidió:

- a) Fijar el límite inferior del incentivo por movilidad en 6.700 dólares por año y aplicar la matriz resultante, indicada en el cuadro que figura en el párrafo 142, con efecto a partir del 1 de enero de 2020;
- b) Examinar de nuevo la cuantía del incentivo por movilidad dentro de tres años, de conformidad con el calendario establecido (véase [A/71/30](#), anexo IV), con sujeción a los resultados del examen de su finalidad previsto para 2021.

H. Envío por traslado: examen del límite máximo de los pagos

153. En 2015, la Comisión concluyó su examen amplio del sistema de remuneración de las Naciones Unidas, en el que, entre otras cosas, detectó la necesidad de racionalizar y simplificar los diversos elementos relacionados con el traslado. Por consiguiente, en su 81º período de sesiones, la Comisión decidió establecer un nuevo paquete de prestaciones por traslado que constaba de tres elementos: los viajes por traslado, los envíos por traslado y una prima de instalación. En cuanto a los envíos, la Comisión había adoptado las decisiones siguientes ([A/70/30](#), párr. 399):

- a) Ofrecer la posibilidad de la mudanza completa de los enseres domésticos en los envíos por traslado si esa opción estaba disponible y, en caso de que no lo estuviera, ofrecer la posibilidad de la mudanza completa hasta el límite establecido de la prestación, que se reembolsaría al funcionario tras la presentación de la factura. En vez de la mudanza completa, se podrían ofrecer una de las siguientes opciones:
 - i) Una suma fija equivalente al 70 % del costo real de los envíos por traslado;
 - ii) Una suma fija establecida por las organizaciones sobre la base del 70 % del costo de envíos anteriores, que no excediera los 18.000 dólares;
- b) Ofrecer a los funcionarios que se trasladaran con una asignación de dos años o más una prestación para el envío de enseres domésticos en un contenedor estándar de 20 pies para los funcionarios sin familiares a cargo y un contenedor estándar de 40 pies para los funcionarios con familiares a cargo, sin tener en cuenta el peso de los enseres domésticos, por la ruta y el medio de transporte más eficaces en función de los costos.

154. Además, la Comisión solicitó a las organizaciones que informaran sobre los costos anuales reales de los traslados con arreglo al paquete de prestaciones por traslado después de que transcurrieran dos años de la aplicación del nuevo sistema de remuneración, a fin de realizar un examen.

155. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó las mencionadas decisiones de la Comisión, y el nuevo paquete de prestaciones por traslado entró en vigor el 1 de julio de 2016.

156. De conformidad con el ciclo de examen establecido por la Comisión, la secretaria de la CAPI examinó el límite máximo del pago de una suma fija relacionada con los envíos por traslado utilizando los datos sobre los costos reales de los envíos que había recibido de las organizaciones. En una nota de la secretaria se consignó también información sobre las opciones de envío por traslado que ofrecían las organizaciones del régimen común. Tras analizar los datos sobre los costos reales de los envíos por traslado correspondientes al período comprendido entre 2015 y 2017, la secretaria de la CAPI propuso mantener el límite máximo de los pagos en concepto de envío por traslado en 18.000 dólares. Además, formuló la propuesta, para su examen por la Comisión, de que se revisara ese límite máximo cada tres años utilizando datos sobre los costos de envío reales.

Deliberaciones de la Comisión

157. La Red de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con las conclusiones presentadas en la nota de la secretaria y convino en que, en ese momento, el límite máximo de los pagos relacionados con los envíos por traslado debía mantenerse en el nivel establecido.

158. Las tres federaciones del personal expresaron su apoyo a las propuestas de mantener el límite máximo de los pagos en concepto de envío por traslado en 18.000 dólares y examinarlo cada tres años. Por su parte, el CCISUA señaló que la nota de la secretaria había sido publicada poco después del examen de la remuneración, para el cual se habían realizado numerosas investigaciones similares. Apuntó que las observaciones formuladas por el personal habían puesto de manifiesto que no había motivo para modificar las cuantías actuales, pero que la CAPI debería revisar el límite máximo periódicamente.

159. La Comisión llegó a la conclusión de que el límite máximo del pago de una suma fija relacionada con los envíos por traslado debía mantenerse en 18.000 dólares. También reconoció la necesidad de revisar ese límite máximo cada tres años utilizando datos sobre los costos de envío reales obtenidos de las organizaciones.

Decisiones de la Comisión

160. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la información relativa al examen del límite máximo de los pagos relacionados con el envío por traslado;
- b) Mantener en el nivel actual de 18.000 dólares el límite máximo del pago de una suma fija en concepto de envío por traslado en lugar de la mudanza completa tramitada por la organización;
- c) Revisar el límite máximo de los pagos en concepto de envío por traslado cada tres años utilizando datos sobre los costos de envío reales obtenidos de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- d) Solicitar a las organizaciones que la informaran de los costos anuales reales de los envíos por traslado cada tres años, a fin de poder realizar su examen.

Capítulo V

Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión

161. Tras haberse decidido, en el 87º período de sesiones, examinar el proceso de consultas y las modalidades de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional, la primera reunión del grupo de contacto establecido a tal efecto se celebró en octubre de 2018. Las conclusiones de esa reunión se presentaron a la Comisión en su 88º período de sesiones. En su 89º período de sesiones, la Comisión deliberó sobre una nota preparada por su secretaría acerca de las cuestiones examinadas y las conclusiones alcanzadas en la segunda reunión del grupo de contacto, celebrada en abril de 2019. El grupo de contacto había debatido las cuestiones siguientes:

- a) Definición de consulta;
- b) Planificación conjunta de los trabajos;
- c) Eficacia de las reuniones en función de los costos;
- d) Importancia del debate bidireccional;
- e) Reflejo de las decisiones en los informes anuales de la Comisión;
- f) Proceso de selección de miembros del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.

162. El grupo de contacto comunicó una serie de conclusiones a las que había llegado en la segunda reunión, que fueron las siguientes:

- a) La Comisión comunicará oficialmente su programa de trabajo bienal a las partes interesadas;
- b) El proyecto de programa provisional de cada período de sesiones de la Comisión se comunicará a la vez a sus miembros y a las organizaciones y las federaciones del personal;
- c) La secretaría procurará distribuir los documentos para las reuniones de los grupos de trabajo y el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino con una antelación de entre dos y tres semanas;
- d) El Presidente o la Presidenta celebrará consultas con las organizaciones y el personal acerca de las candidaturas para integrar el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino antes de nombrar a los miembros en virtud de la autoridad delegada en él o ella ([ICSC/R.77](#), párr. 152);
- e) Los informes de la Comisión reflejarán lo que se dijo y, siempre que sea posible, el Presidente o la Presidenta se esforzará por llegar a un consenso entre las organizaciones y el personal;
- f) La importancia de mejorar la comunicación.

163. Según lo acordado por los participantes en el grupo de contacto, también era necesario mantener una comunicación especializada y profesional con todas las partes interesadas. Por tanto, la Comisión solicitó que se creara un nuevo puesto de Oficial de Comunicaciones de categoría P-4 en la secretaría de la CAPI. Las consecuencias financieras del presupuesto revisado de la CAPI se estimaron en 227.600 dólares por año.

164. La Comisión reiteró que el principal objetivo que se perseguía al establecer el grupo de contacto era la determinación de cuestiones de interés. Se decidió que todo posible incumplimiento o dificultad en la aplicación de las decisiones de la Comisión y las resoluciones conexas de la Asamblea General se examinaría en la siguiente reunión del grupo de contacto, que se celebraría antes del 90º período de sesiones de la Comisión. En el siguiente período de sesiones de la Comisión se celebraría una reunión oficiosa para examinar las conclusiones del grupo de contacto.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2020-2021

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común.
2. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal:
 - a) Examen del marco para los arreglos contractuales;
 - b) Aplicación de principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño;
 - c) Licencia parental.
3. Condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores:
 - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
 - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos;
 - c) Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino: informes sobre el estado del examen del sistema de ajustes por lugar de destino, informes sobre los períodos de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, y programas de trabajo de los períodos de sesiones 44° y 45° del Comité Asesor;
 - d) Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología y la cuantía;
 - e) Subsidio de educación: escuelas representativas;
 - f) Subsidio de educación: examen de la cuantía;
 - g) Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada (Noblemaire): comparación de referencia con otras organizaciones internacionales;
 - h) Encuesta Mundial del Personal;
 - i) Informe de evaluación amplio sobre el paquete de remuneración aprobado en 2015;
 - j) Examen de la aplicación de los incentivos para la contratación;
 - k) Metodología de la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida: repercusiones de los criterios revisados;
 - l) Examen de la designación de lugar de destino de categoría H;
 - m) Pago de una suma en lugar caso de no trasladar a la familia a los lugares de destino de categoría E que no hayan sido designados como no aptos para familias;
 - n) Incentivo por movilidad: examen de la finalidad;
 - o) Informe sobre la aplicación de las políticas existentes sobre igualdad de género: logro de la paridad de género;
 - p) Informe sobre la diversidad geográfica y la distribución por edad de la fuerza de trabajo.

-
4. Condiciones de servicio del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local: examen de la metodología del estudio de los sueldos locales.
 5. Condiciones de servicio sobre el terreno:
 - a) Prestación por peligrosidad: examen de la cuantía;
 - b) Subsidio de evacuación por motivos de seguridad: examen de la cuantía.
 6. Examen del proceso de consultas y de las modalidades de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional.
 7. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y de la Asamblea General por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Anexo II

Recompensas monetarias y no monetarias en las organizaciones del régimen común

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
Recompensas monetarias							
ACNUR	Bonificación por conducción segura	–	La bonificación por conducción segura es una cantidad de dinero que, por lo general, equivale a aproximadamente una semana de sueldo. Pueden optar a la bonificación los funcionarios de contratación local que hayan prestado servicios como conductores durante seis meses o más durante el período de que se trate y hayan dedicado por lo menos el 30 % de su tiempo a funciones de conducción, siempre que hayan demostrado que su desempeño promueve la seguridad vial. Por tanto, pueden percibir la bonificación los conductores que cumplan los criterios siguientes: a) el conductor informó de todos los incidentes relacionados con el vehículo en los que estuvo implicado durante el período pertinente de conformidad con los procedimientos establecidos; b) no se presentó ningún informe fundamentado de negligencia o falta de conducta en relación con el conductor durante el período pertinente (por ejemplo, exceso de velocidad, conducción bajo los efectos de la droga o el alcohol o cualquier otra práctica de conducción no segura); y c) el conductor no fue objeto de medidas disciplinarias relacionadas con el desempeño de las funciones de conducción.	–	1 505	480 547,76 dólares	–

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
ACNUR	Escalón por servicios prolongados	–	Se aplica a la escala de sueldos locales y se vincula al desempeño: a) 20 años de servicio acumulado en el régimen común de las Naciones Unidas; b) cinco años en el escalón máximo de la categoría actual; c) desempeño satisfactorio; d) recomendación positiva del supervisor.	–	35	5 009 dólares	–
ACNUR	Recompensa de categoría personal	–	Se aplica a los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, vinculada al desempeño, cuando: a) han cumplido 55, 57 o 60 años, dependiendo de la edad normal de jubilación, es decir, 60, 62 o 65 años, respectivamente; b) han cumplido cinco años de servicio ininterrumpido en el ACNUR en plazas de la categoría personal actual del funcionario; c) no han sido objeto de ninguna medida disciplinaria en los cinco últimos años; y d) han demostrado sistemáticamente que sus servicios son satisfactorios, según se refleja en las correspondientes evaluaciones de la actuación profesional con calificaciones generales de “cumple satisfactoriamente las expectativas de desempeño”, “supera las expectativas de desempeño” u otras calificaciones equivalentes de anteriores políticas de gestión de la actuación profesional, y tienen menos de 18 meses de evaluaciones de la actuación profesional pendientes o no finalizadas por causas imputables al funcionario durante los cinco años precedentes.	–	39	7 116 dólares	–

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
ACNUR	Excelencia en el servicio	–	Se vincula al desempeño: se concede a los funcionarios que hayan prestado servicios sobre el terreno con lealtad y valentía, a menudo en circunstancias difíciles y de forma destacada en las siguientes categorías: logros de un equipo en operaciones sobre el terreno, logros de un representante, logros en la esfera de los servicios comunitarios y logros en garantías de la protección.	–	5	2 652 dólares	–
ACNUR	Premios para funcionarios por servicios prolongados	–	No se vinculan al desempeño: reconocimiento del servicio de los funcionarios a intervalos de 10, 15, 20 y 25 o más años: 10 años de servicio, certificado; 15 años de servicio, certificado; 20 años de servicio, placa; 25 años de servicio, insignia de oro.	–	875	40 373,13 dólares	–
FIDA	–	80	Funcionarios del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales con calificación de 4 (superior) y 5 (sobresaliente). Se excluye el personal de categoría D.	80	80	136 500 dólares	
FIDA	–	69	Funcionarios del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales con calificación de 4 (superior) y 5 (sobresaliente). Se excluye el personal de categoría D.	69	69	103 500 dólares	La recompensa monetaria se ha suprimido en 2019
FIDA	–	11	Funcionarios del Cuadro Orgánico y del Cuadro de Servicios Generales con calificación de 5 (sobresaliente). Se excluye el personal de categoría D.	11	11	33 000 dólares	

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OACI	Individual	24	Se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas”. Al recomendar que se conceda una gratificación en efectivo, el supervisor pondrá de relieve los logros y la contribución del funcionario en tareas clave y resultados específicos.	24	24	31 850 dólares	
OACI	Por equipos	33	Para cada miembro del equipo se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas”, “supera ocasionalmente las expectativas” o “cumple plenamente las expectativas”; también se exige una calificación de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera a veces las expectativas” en la tarea clave y el producto o los resultados previstos, reflejada en el plan de desempeño del sistema de evaluación de la actuación profesional del personal (PACE) en relación con el equipo o proyecto específico para el cual se recomienda conceder la recompensa.	33	33	8 250 dólares	Introducción de criterios basados en el mérito en las categorías de recompensas; reducción del número de recompensas disponibles

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OACI	Incremento por mérito	1	Funcionarios a los cuales les falten tres años o menos para alcanzar la edad obligatoria de separación del servicio, siempre que no estén ya en el escalón más alto de su categoría. Se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas”.	1	1	900 dólares (incremento anual equivalente de la categoría SG-4 del Cuadro de Servicios Generales, Lima)	Supresión del plan
OACI	Ascenso personal	–	Funcionarios que han cumplido un mínimo de 27 años de servicio satisfactorio continuado al 7 de diciembre.	–	–	–	
OIEA	Premios de reconocimiento individual		Excelencia individual a nivel informal.	Todo el personal con nombramientos de plazo fijo	38	60 000 euros	Ninguno
OIEA	Premios al mérito		Excelencia individual o de equipo a lo largo de varios años.	Todo el personal con nombramientos de plazo fijo	126 (3 equipos)	12 600 euros	Ninguno
OIEA	Premios por logros superiores		Excelencia individual y de equipo en áreas fundamentales.	Todo el personal con nombramientos de plazo fijo	28 (4 ganadores individuales y 3 equipos)	28 000 euros	Ninguno
OMPI	Premio a la excelencia - suma fija en efectivo de 6 000 francos suizos	1 premio individual por sector; en sectores con más de 50 funcionarios, 1 premio	El funcionario ha logrado una calificación de “desempeño destacado” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera; ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia	1 077	26	156 000 francos suizos	No hay cambios en los criterios; el monto del premio se ha elevado a 7 500 francos suizos

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
		individual por cada 50 funcionarios. En 2018 se concedieron 27 premios	excepcionales, que superan con creces lo que exige el cumplimiento del deber; ha alcanzado resultados sobresalientes o ha sido destacado por su excepcional orientación al servicio; y ha demostrado en su labor cotidiana los valores fundamentales de la OMPI.				
OMPI	Premio al comportamiento responsable - suma fija en efectivo de 3 000 francos suizos	3 premios individuales	El funcionario ha contribuido considerablemente a un entorno de trabajo positivo y armonioso con su actitud y comportamiento altamente profesional en el cumplimiento de sus funciones, por ejemplo en la forma en que ha compartido conocimientos, prestado servicios o demostrado un espíritu de equipo; ha logrado al menos una calificación de “desempeño eficaz” en el correspondiente ciclo del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera; y ha demostrado en su labor cotidiana los valores fundamentales de la OMPI.	1 077	3	9 000 francos suizos	No hay cambios en los criterios; el monto del premio se ha elevado a 4 000 francos suizos
OMPI	Premio a la unidad de acción - suma fija en efectivo de 9 000 francos suizos	5 premios por equipos	El equipo debe constar de, por lo menos, tres miembros de dentro o fuera de las distintas dependencias orgánicas y sectores que han colaborado durante un período mínimo de tres meses; los resultados obtenidos por el equipo contribuyen de manera clara y sustancial a los objetivos estratégicos de la organización; el equipo ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia excepcionales, que superan con creces	1 631	Cinco equipos, con un total de 76 miembros, incluido el jefe de equipo	45 000 francos suizos	No hay cambios en los criterios; el monto del premio se ha elevado a 10 000 francos suizos

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
			lo que exige el cumplimiento del deber; todos los miembros del equipo propuestos han alcanzado al menos una calificación de “desempeño eficaz” en el correspondiente ciclo del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera, o su equivalente en el sistema de gestión de la actuación profesional aplicable; y todos los miembros del equipo propuestos han demostrado en su labor cotidiana los valores fundamentales de la OMPI.				
OMPI	Premio al desempeño institucional - suma fija en efectivo	Todo el personal, con sujeción a determinados requisitos	Basado en los resultados generales y el desempeño financiero de la organización. La recompensa se pagó a los funcionarios que trabajaron en la OMPI por lo menos durante seis meses en 2017, ya fuera con un nombramiento de plazo fijo, continuo, permanente o temporal, en préstamo de otra organización o como personal subalterno del Cuadro Orgánico. A quienes trabajaron en la OMPI solo durante parte de 2017, aunque fuera un mínimo de seis meses, y al personal empleado a tiempo parcial se les abonó una suma prorrateada. La recompensa por desempeño institucional no se pagó a los funcionarios que fueron despedidos de la OMPI en 2017 o una fecha posterior como consecuencia de una falta de conducta.	1 160	1 085	2 087 516,95 francos suizos (2 000 francos suizos por funcionario, con sujeción a prorrateo en función de las circunstancias individuales)	No se prevé el pago de una recompensa por desempeño institucional en 2019. Cambio en los criterios: en el futuro, los funcionarios cuyo desempeño se califique de “inferior a eficaz” en cualquiera de los dos años anteriores a la recompensa no podrán optar a ella

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
ONUDI	Premio al mérito (cada dos años)	5 % del personal ordinario en puestos de plantilla (aproximadamente 30)	Mérito, logros y contribuciones demostradas al mandato y las prioridades estratégicas y de gestión de la ONUDI.	Aproximadamente 30	28	El premio al mérito equivale al monto anual de dos escalones.	Sin cambios
ONUDI	Premio a la conducta ejemplar (cada dos años)	3 (personal de plantilla)	Criterios antes indicados, más aptitudes demostradas de gestión y supervisión.	3	3	La ONUDI subvenciona la participación en un programa de formación de dirigentes en una institución académica reconocida	Sin cambios
UNOPS	Recompensas por mérito	Sin límite	De conformidad con la política aplicable por el cumplimiento de objetivos en la organización, la región o el país y por un desempeño individual satisfactorio.	3 984	3 100	2,96 millones de dólares	Sin cambios
Recompensas no monetarias							
FIDA	3 días adicionales de licencia anual	82 (2 funcionarios de categoría D)	Calificación de 4 (superior) y 5 (sobresaliente) en el Cuadro Orgánico y categorías superiores y el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos	82 (2 funcionarios de categoría D)	35		—
FIDA	Minilicencia sabática (hasta 10 días)	82 (2 funcionarios de categoría D)	Calificación de 4 (superior) y 5 (sobresaliente) en el Cuadro Orgánico y categorías superiores y el Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos	82 (2 funcionarios de categoría D)	17	El costo lo absorben las divisiones	—

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
Naciones Unidas	Premios del Secretario General de las Naciones Unidas	4	Selección por un jurado independiente	Todos	Hasta 30	–	–
OACI	Individual	Sin límite	Se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas”.	66	66	Sin costo. Certificado emitido internamente.	
OACI	Por equipos	Sin límite	Para cada miembro del equipo se requiere una calificación general de la actuación profesional de “supera sistemáticamente las expectativas”, “supera ocasionalmente las expectativas” o “cumple plenamente las expectativas”; también se exige una calificación de “supera sistemáticamente las expectativas” o “supera ocasionalmente las expectativas” en lo que respecta a la contribución del funcionario a la tarea o los resultados reflejados en su informe del sistema PACE en relación con el equipo o proyecto específico al que se recomienda conceder el premio.	99	99	Sin costo. Certificado emitido internamente.	Introducción de criterios basados en el mérito en las categorías de premios; reducción del número de premios disponibles
OACI	Insignia de solapa de bronce	Según sea necesario	Cinco años de servicio ininterrumpido en la OACI	29	29	200 dólares	Actualmente se están revisando los servicios
OACI	Insignia de solapa de plata	Según sea necesario	12 años de servicio ininterrumpido en la OACI	15	15	200 dólares	que dan lugar a la concesión y los niveles de premio
OACI	Insignia de solapa de oro	Según sea necesario	25 años de servicio ininterrumpido en la OACI.	12	12	1 000 dólares	

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OACI	Reloj	Según sea necesario	30 años de servicio ininterrumpido en la OACI.	4	4	600 dólares	
OACI	Reloj de pulsera	Según sea necesario	35 años de servicio ininterrumpido en la OACI.	3	3	700 dólares	
OACI	Bolígrafo	Según sea necesario	40 años de servicio ininterrumpido en la OACI.	1	1	300 dólares	
OIT	Premios de reconocimiento de la OIT	Un máximo de 6	<p>Premio al trabajo en equipo: reconoce a un equipo por la obtención de un resultado sobresaliente mediante un trabajo colectivo y una colaboración excepcionales. Puede concederse a cada miembro del equipo que ha contribuido a conseguir el resultado (de todas las categorías, tipos de contratos y fuentes de financiación).</p> <p>Premio a la innovación: reconoce a un equipo por la realización de una contribución innovadora y sobresaliente al impacto global de la OIT. Puede concederse a cada miembro del equipo que ha contribuido a conseguir el resultado (de todas las categorías, tipos de contratos y fuentes de financiación).</p> <p>Premio al liderazgo: reconoce a un miembro del personal de la organización, que, gracias a sus cualidades sobresalientes de liderazgo, ha inspirado y motivado a sus colegas a promover el mandato de la OIT y apoya y fomenta, mediante su comportamiento, los valores de la organización. Los funcionarios propuestos deben ser titulares de</p>	Todo el personal de la OIT	<p>Premio al trabajo en equipo – 2 equipos (6 y 16 funcionarios)</p> <p>Premio a la innovación – 2 equipos (19 y 11 funcionarios)</p> <p>Premio al liderazgo (2 funcionarios)</p> <p>Total: 54</p>	– –	

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OIT	Incremento por mérito	15 % del personal que cumple los requisitos	<p>contratos de plazo fijo o sin límite de tiempo (de todas las categorías y fuentes de financiación).</p> <p>1. Funcionarios cuyo desempeño durante el período examinado se considera que supera frecuente o sistemáticamente los requisitos en materia de actuación profesional y que no reciben el salario máximo propio de su categoría.</p> <p>2. Decisión de la Junta de Calificaciones.</p> <p>3. El calendario de los incrementos especiales por mérito y el número de recomendaciones que pueden presentarse cada año están sujetos a las limitaciones establecidas por el Director General, previa consulta con el Comité Mixto de Negociación.</p>	Aproximadamente 650	100	No se presupuestan por separado; se incorporan en el cálculo de los costos estándar ordinarios	El ejercicio de 2018 (que se realiza en 2019) se ha armonizado con el ciclo de evaluación de la actuación profesional.
OIT	Ascenso personal	–	<p>– Ascenso al nivel inmediatamente superior de la misma categoría para el personal del Cuadro Orgánico de categorías P-1 a P-5, los Oficiales Nacionales de categorías ON-A a ON-C y los funcionarios del Cuadro de Servicios Generales que no hayan alcanzado el nivel superior de su categoría, una sola vez durante la totalidad de su servicio en la organización.</p> <p>El desempeño de las funciones supera sistemáticamente lo que suele asociarse con el nivel de responsabilidad de su trabajo; existen</p>	–	–	–	–

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
			<p>limitaciones adicionales en función de la antigüedad en la categoría actual (13 años) o en otro organismo especializado (25 años).</p> <p>A partir del 1 de enero de 2000, para los funcionarios del Cuadro Orgánico, se exige normalmente haber prestado servicios en al menos un puesto fuera de Ginebra, sin perjuicio de las excepciones que pueda establecer el Director General, previa consulta con el Comité Mixto de Negociación</p>				
OMPI	Reconocimiento por el desempeño sobresaliente. Certificado de reconocimiento del Director General. Acto de reconocimiento de directores de programa	Todos los funcionarios con una calificación general de “desempeño destacado” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera	Calificación general de “desempeño destacado” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera.	1 077	220	–	Sin cambios

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OMPI	“Diseñando el futuro” – Recompensa en forma de programa de formación profesional de no más de cuatro semanas impartido en una institución educativa. Incluye gastos de viaje, alojamiento e inscripción. Licencia especial con sueldo completo.	3 recompensas para el perfeccionamiento individual, 1 en cada una de las siguientes categorías: personal de categoría superior (P-5 a D-2); personal de nivel medio (G-7 y P-1 a P-4); y personal de apoyo (G-2 a G-6)	El funcionario ha logrado una calificación de “desempeño destacado” en el ciclo pertinente del sistema de gestión de la actuación profesional y promoción de las perspectivas de carrera; ha demostrado un esfuerzo, una creatividad y una competencia excepcionales, que superan con creces lo que exige el cumplimiento del deber; ha contribuido en gran medida al cambio y la innovación, preparando a la OMPI para el futuro, obteniendo ganancias en eficiencia o logrando economías para la organización; y ha demostrado en su labor cotidiana los valores fundamentales de la OMPI.	1 077	3	Un máximo de 20 000 francos suizos por recompensa, que se asignan a gastos de viaje, alojamiento e inscripción	
OMS	Premios individuales del Director General	6 (1 por cada oficina principal, incluida la sede)	Al conceder cualquiera de estos premios, el Director General y los directores regionales reconocen uno o más de los siguientes criterios de evaluación: a) género y diversidad: reconoce contribuciones excepcionales a los objetivos de género y diversidad de la OMS; b) liderazgo	6	5	Equivalente a 12 000 dólares (incluye el costo de medallas, insignias y certificados de cada beneficiario)	No habrá cambios en los criterios. El monto total dependerá del tamaño de cada equipo premiado. Sin embargo, la cuantía gastada por beneficiario seguirá siendo prácticamente la misma, ya
OMS	Premios por equipos del Director General	6 (1 por cada oficina principal, incluida la sede)	(supervisores/administradores/jefes de equipo): reconoce a los funcionarios que han inspirado o motivado a colegas para lograr un objetivo común, de conformidad con la estrategia, las prioridades y los valores de la OMS; c) gestión del personal	6	6		
OMS	Premios por equipos del Director Regional	5 (1 por cada oficina principal)		5	4		

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
OMS	Premio del Director General para la sede	1	(supervisores/administradores/jefes de equipo): reconoce el éxito demostrado en la promoción de la inclusión, el perfeccionamiento del personal, la formación de equipos, la mentoría o el <i>coaching</i> ; d) innovación: reconoce enfoques o métodos programáticos, administrativos o de gestión que han tenido repercusiones importantes en la OMS; e) orientación al cliente: reconoce la excelencia en el compromiso con el cliente mediante el logro de los más altos niveles de calidad, puntualidad y eficacia; f) logros excepcionales: reconoce logros excepcionales en una o más de las esferas abarcadas por el mandato de la OMS; g) transformación de la OMS: reconoce contribuciones excepcionales a los objetivos de transformación y, en particular, al programa general de trabajo; h) defensores de valores (personas o equipos): reconoce la excepcional puesta en práctica de los valores consagrados en la carta de valores de la OMS a través de comportamientos individuales o en equipo.	1	1		que los premios no cambiarán y cada premiado recibirá una medalla, una insignia, un certificado y 3 días de licencia especial
OMS	Licencia especial	3 días			184	Equivalente a 3 días de sueldo por cada premiado	–
ONUDI	Premio al mérito (cada dos años)	Personal que no es de plantilla	Certificados individuales y por equipos por mérito y logros y contribuciones demostradas al mandato y las prioridades estratégicas y de gestión de la ONUDI	–	14 ganadores individuales; 8 equipos		– Sin cambios

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
ONU-Mujeres	Premios de excelencia por equipos	5 equipos	<p>Promoción o demostración de los valores de ONU-Mujeres: ¿ha actuado el equipo con integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad? Beneficios cuantificables: ¿la propuesta incluye pruebas que demuestren que la iniciativa, proyecto o programa está teniendo un efecto tangible?</p> <p>Trabajo en colaboración: ¿ha introducido el equipo mecanismos de colaboración eficaz que reúnen a colegas de múltiples equipos, dependencias u otros interesados internos o externos?</p> <p>Sostenibilidad: ¿la iniciativa, proyecto o programa descrito dejará un legado duradero y podrá reproducirse en ONU-Mujeres y en otros lugares?</p> <p>Inclusión: ¿el equipo ha sido inclusivo, ha aprovechado los puntos fuertes, el talento y la experiencia de sus miembros y ha tenido en cuenta distintas opiniones y otros grupos en la elaboración de soluciones?</p> <p>Impacto: ¿el candidato propuesto ha generado efectos más allá de su equipo o dependencia inmediata?</p>	Al menos 2 personas por equipo	En total más de 50 personas	–	Está previsto conceder premios cada dos años
ONU-Mujeres	Tarjetas de agradecimiento	–	Por un desempeño y comportamiento en consonancia con los valores y las competencias de ONU-Mujeres. Puede darlas cualquier persona de la organización. Existen tarjetas en línea e impresas disponibles en cada oficina.	Cualquier miembro del personal	Más de 300 tarjetas distribuidas	–	–

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
PMA	Mejor desempeño individual y en equipo	–	Rinde homenaje al compromiso y el esfuerzo que personas y equipos dedican a la misión del PMA de salvar vidas y transformarlas	Todo el personal	1 ganador individual y 1 equipo (de 319 y 256 candidaturas, respectivamente)	–	Ninguno por el momento
PMA	Premio a la igualdad de género del PMA	–	Grado de cumplimiento del plan de acción de las oficinas en los países destinado a fortalecer la igualdad de género. Los esfuerzos se evalúan con una matriz de referencia, utilizando datos de documentos, entrevistas, grupos de discusión y observaciones.	Todas las oficinas en los países	3 oficinas en los países	–	
PMA	Concurso de innovación del PMA 2018	–	El concurso de innovación del PMA es una competición que muestra ideas audaces surgidas en el Programa, que se encuentran en una fase temprana de desarrollo y que tienen verdaderas posibilidades de lograr resultados sobre el terreno.	Todo el personal	4 (de 150 candidaturas de 53 países)	–	
PMA	Premios para funcionarios por servicios prolongados	–	10 años (insignia de solapa de plata) o 25 años (insignia de solapa de oro) de servicio en el PMA (el total de años incluye el tiempo de servicio en otros organismos de las Naciones Unidas).	Personal de plantilla, personal con nombramientos de corta duración de los Cuadros Orgánico y de Servicios Generales y consultores	Todo el personal que cumpla los requisitos	–	

<i>Organismo</i>	<i>Nombre del reconocimiento o la recompensa</i>	<i>Número de recompensas disponibles</i>	<i>Criterios para la concesión de recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Número de funcionarios que cumplen los requisitos</i>	<i>Número de funcionarios que reciben recompensas monetarias y no monetarias</i>	<i>Monto total distribuido</i>	<i>Cambios previstos en el monto o en los criterios en 2019</i>
UNFPA	Paquete de recompensas y reconocimiento	Sin límite	Este paquete incluye certificados en tres idiomas, junto con otras ideas sobre cómo recompensar y reconocer a los funcionarios y el personal por un desempeño excepcional.	Todos los funcionarios y el personal	–	–	–
UNOPS	Premios de la UNOPS	6 premios individuales y 1 premio al proyecto del año	Múltiples	Todos	12 ganadores individuales o en grupo y 1 ganador del proyecto del año	–	Sin cambios

Anexo III

Sumas gastadas en programas de reconocimiento y recompensas, 2018

<i>Organización</i>	<i>Financiación de los programas de reconocimiento y recompensas</i>
ACNUR	535 698 dólares
FAO	No se aplica
FIDA	330 000 dólares (0,03 %)
Naciones Unidas	Un funcionario (P-4) encargado de organizar el proceso de concesión de los Premios del Secretario General de las Naciones Unidas durante un período de seis semanas.
OACI	44 000 dólares (0,074 %)
OIEA	159 700 euros
OIT	Ninguna
OMI	No se aplica
OMM	No se aplica
OMPI	2 460 600 dólares (1,15 %)
OMS	12 000 dólares (0,0021 %)
ONU-Mujeres	Los 50 000 dólares para la ceremonia de entrega de los premios de excelencia por equipos en 2018 respondieron a una asignación presupuestaria especial del personal directivo superior.
ONUSIDA	No se aplica
OOPS	No se aplica
PMA	Recursos principalmente no monetarios, con costos indirectos relacionados con la ceremonia y los viajes de los ganadores. La mayoría de los premios están descentralizados y cada división u oficina gestiona los costos asociados.
PNUD	No se aplica. El Programa no tiene un presupuesto de gestión centralizada para reconocimiento y recompensas. Las distintas dependencias institucionales pueden tener alguna asignación presupuestaria, pero no se someten a vigilancia ni seguimiento de manera centralizada.
UIT	No se aplica
UNESCO	Ninguna
UNFPA	Ninguna
UNICEF	No se aplica
UNOPS ^a	3 000 000 dólares (0,9 %)
UPU	No se aplica

Nota: Los montos se basan en el número de funcionarios con nombramientos, y los porcentajes se han calculado teniendo en cuenta los gastos en remuneraciones previstos por cada organización (remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores y sueldos del personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos), tal como se especifica en el marco de la Comisión de Administración Pública Internacional para los programas de reconocimiento y recompensas.

^a Las cifras se refieren a todos los nombramientos de funcionarios y no funcionarios y se calcularon teniendo en cuenta los gastos de personal de la Oficina en 2017.

Anexo IV

Propuesta relativa a la escala de sueldos y los niveles de protección de los ingresos

A. Escala de sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores con indicación de los sueldos brutos anuales y los sueldos correspondientes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1 de enero de 2020)^a

(En dólares de los Estados Unidos)

Categoría		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
SGA	Sueldo bruto	200 998												
	Sueldo neto	148 159												
SSG	Sueldo bruto	182 411												
	Sueldo neto	135 891												
D-2	Sueldo bruto	145 717	148 886	152 179	155 542	158 906	162 270	165 629	168 992	172 353	175 714	–	–	–
	Sueldo neto	111 502	113 720	115 938	118 158	120 378	122 598	124 815	127 035	129 253	131 471	–	–	–
D-1	Sueldo bruto	130 429	133 211	135 999	138 784	141 560	144 347	147 130	149 910	152 861	155 811	158 762	161 711	164 665
	Sueldo neto	100 800	102 748	104 699	106 649	108 592	110 543	112 491	114 437	116 388	118 335	120 283	122 229	124 179
P-5	Sueldo bruto	112 374	114 743	117 113	119 477	121 847	124 213	126 584	128 950	131 319	133 684	136 054	138 419	140 790
	Sueldo neto	88 162	89 820	91 479	93 134	94 793	96 449	98 109	99 765	101 423	103 079	104 738	106 393	108 053
P-4	Sueldo bruto	92 126	94 232	96 336	98 441	100 591	102 876	105 164	107 449	109 733	112 016	114 304	116 584	118 870
	Sueldo neto	73 516	75 116	76 715	78 315	79 914	81 513	83 115	84 714	86 313	87 911	89 513	91 109	92 709
P-3	Sueldo bruto	75 608	77 557	79 504	81 450	83 400	85 346	87 293	89 245	91 191	93 138	95 089	97 037	98 986
	Sueldo neto	60 962	62 443	63 923	65 402	66 884	68 363	69 843	71 326	72 805	74 285	75 768	77 248	78 729
P-2	Sueldo bruto	58 414	60 157	61 897	63 639	65 383	67 128	68 872	70 609	72 354	74 095	75 837	77 582	79 322
	Sueldo neto	47 895	49 219	50 542	51 866	53 191	54 517	55 843	57 163	58 489	59 812	61 136	62 462	63 785
P-1	Sueldo bruto	45 133	46 487	47 841	49 195	50 599	52 079	53 557	55 037	56 514	57 995	59 472	60 950	62 429
	Sueldo neto	37 460	38 584	39 708	40 832	41 955	43 080	44 203	45 328	46 451	47 576	48 699	49 822	50 946

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

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

B. Niveles de protección de los ingresos del personal cuyo sueldo supera el máximo de la escala de sueldos unificada (con efecto a partir del 1 de enero de 2020)

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría</i>		<i>Nivel de protección de los ingresos 1</i>	<i>Nivel de protección de los ingresos 2</i>
P-4	Sueldo bruto	121 159	123 444
	Sueldo neto	94 311	95 911
P-3	Sueldo bruto	101 011	103 126
	Sueldo neto	80 208	81 688
P-2	Sueldo bruto	81 064	–
	Sueldo neto	65 109	–
P-1	Sueldo bruto	63 908	–
	Sueldo neto	52 070	–

Anexo V

Comparación anual y evolución del margen con el tiempo

A. Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2019)

Categoría	Remuneración neta (dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según la diferencia en el costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^d
	Naciones Unidas ^{a,b}	Estados Unidos ^c			
P-1	69 378	56 673	122,4	108,8	0,7
P-2	91 709	70 796	129,5	115,1	10,7
P-3	114 760	90 543	126,7	112,6	30,1
P-4	137 659	108 576	126,8	112,7	32,7
P-5	162 186	126 032	128,7	114,4	18,5
D-1	184 155	142 327	129,4	115,0	5,6
D-2	199 005	152 478	130,5	116,0	1,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia en el costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.					127,6
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington D.C.					112,5
Relación media ponderada ajustada según la diferencia en el costo de la vida					113,4

^a Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación al 31 de diciembre de 2017.

^b Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría, aplicando un multiplicador de 63,9 durante 1 mes y un multiplicador de 67,5 durante 11 meses, según la escala de sueldos unificada en vigor a partir del 1 de enero de 2019.

^c Para el cálculo del promedio de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaron las estadísticas de personal de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos al 31 de diciembre de 2017.

^d Las ponderaciones corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2, ambas inclusive, que prestaba servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2017.

B. Nivel del margen de la remuneración neta por año civil, 2010-2019

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Margen	113,3	114,9	116,9	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	113,0	113,4

Anexo VI

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

1. Cuestiones metodológicas relacionadas con la compilación del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Evaluación de los efectos de la aplicación de la fórmula del índice de Törnqvist en la agregación de los principales componentes del índice de los ajustes por lugar de destino y su componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda);
 - b) Propuesta de medidas estadísticas para neutralizar los efectos derivados exclusivamente de cambios metodológicos en el índice de los ajustes por lugar de destino;
 - c) Especificación del coeficiente de fiabilidad utilizado para estimar las ponderaciones de gastos mixtas mediante la combinación de ponderaciones específicas de cada lugar de destino y ponderaciones combinadas y de los criterios para seleccionar los posibles lugares de destino que se tomarán en cuenta para estimar las ponderaciones combinadas.
2. Cuestiones metodológicas relacionadas con el componente de vivienda del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Evaluación de la utilización de índices apropiados de precios al consumidor para los alquileres o la vivienda en la actualización temporal de los índices de los alquileres en los lugares de destino del grupo I;
 - b) Examen de la clasificación de los gastos en electrodomésticos grandes en los lugares de destino del grupo II;
 - c) Propuestas para racionalizar los artículos actualmente clasificados como “otros gastos de vivienda”.
3. Examen de la metodología para medir el componente de servicio doméstico del índice de los ajustes por lugar de destino:
 - a) Examen de la viabilidad de utilizar datos de precios de mercado para el tipo predominante de servicio doméstico en el cálculo del índice del servicio doméstico en los lugares de destino del grupo I;
 - b) Tratamiento del componente de servicio doméstico como partida básica separada del componente de gastos en la zona (excluidos los de vivienda) del índice de los ajustes por lugar de destino en los lugares de destino del grupo II.
4. Otros asuntos.

Anexo VII**Cuantías anuales revisadas de la prestación por condiciones de vida difíciles (a partir del 1 de enero de 2020)**

(En dólares de los Estados Unidos)

<i>Categoría del lugar de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida</i>	<i>Grupo 1 (P-1 a P-3)</i>	<i>Grupo 2 (P-4 y P-5)</i>	<i>Grupo 3 (D-1 y categorías superiores)</i>
A	–	–	–
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

