

NOV 22 1976



NACIONES UNIDAS

UN/SA COLLECTION

ASAMBLEA
GENERALDistr.
GENERALA/C.5/31/48
12 noviembre 1976
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Trigésimo primer período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 103 del programa

INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

Enmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones UnidasNota del Secretario General

1. En el informe presentado por la Comisión de Administración Pública Internacional a la Asamblea General en su actual período de sesiones 1/ figura, en el capítulo II, un resumen de las conclusiones y recomendaciones de la Comisión. En la nota que precede a dicho resumen, la Comisión señala, con respecto a aquellas de sus recomendaciones que ha de aprobar la Asamblea, que se supone que "las consiguientes enmiendas que habría que introducir en el texto del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas serían formuladas por el Secretario General, para su aprobación por la Asamblea, y, posteriormente, por el jefe ejecutivo de cada una de las demás organizaciones, para su aprobación por el órgano legislativo competente".
2. En respuesta a esa sugerencia, el Secretario General presenta aquí un proyecto de texto de las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal, que se ha preparado en consulta con la secretaría de la Comisión. Según la decisión que tome la Asamblea sobre las recomendaciones de la Comisión, se podrá adaptar el texto propuesto para su inclusión como anexo a la resolución de la Asamblea por la cual se aprueben las recomendaciones de la Comisión.
3. A continuación del texto de las enmiendas figura una nota explicativa en que se indican las referencias a las recomendaciones de la Comisión y se consignan breves comentarios sobre cada una de las enmiendas. Dado que dichas enmiendas se han formulado en el marco del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, se entiende que su versión podrá variar en el contexto diferente de los estatutos del personal de otras organizaciones, hasta que se elaboren estatutos del personal comunes, como se prevé en el artículo 15 del Estatuto de la Comisión.

1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30) y adición.

AnexoEnmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones UnidasCláusula 3.2

Sustitúyase la segunda oración del texto actual de la cláusula por el texto siguiente:

"La cuantía del subsidio por año académico por cada hijo será la suma del 75% de los primeros 2.000 dólares de gastos de enseñanza admisibles, el 50% de los 1.000 dólares siguientes en concepto de dichos gastos y el 25% de los 1.000 dólares siguientes, hasta un subsidio máximo de 2.250 dólares."

Cláusula 3.3

Sustitúyase el párrafo b) por el texto siguiente:

"b) i) La contribución de los funcionarios cuyas escalas de sueldos se indican en los párrafos 1 y 3 del anexo I al presente Estatuto se calculará con arreglo a la escala siguiente:

<u>Ingresos imponibles</u> (en dólares EE.UU.)	<u>Contribución</u> (porcentaje)	
	<u>Funcionario</u> <u>con cónyuge a</u> <u>cargo o hijo</u> <u>a cargo</u>	<u>Funcionario</u> <u>sin cónyuge a</u> <u>cargo ni hijo</u> <u>a cargo</u>
Sobre los primeros 10.000 dólares anuales	12,3	17,3
Sobre los siguientes 2.000 dólares anuales . . .	25	29,7
Sobre los siguientes 2.000 dólares anuales . . .	28	32,7
Sobre los siguientes 2.000 dólares anuales . . .	31	35,6
Sobre los siguientes 4.000 dólares anuales . . .	34	39,5
Sobre los siguientes 4.000 dólares anuales . . .	37	42,5
Sobre los siguientes 4.000 dólares anuales . . .	40	45,5
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales . . .	43	48,5
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales . . .	46	51,5
Sobre los siguientes 5.000 dólares anuales . . .	48	53,5
Sobre los siguientes 6.000 dólares anuales . . .	50	55,5
Sobre los siguientes 6.000 dólares anuales . . .	52	57,5
Sobre los siguientes 6.000 dólares anuales . . .	54	59,5
Sobre los siguientes 7.000 dólares anuales . . .	56	61,5
Sobre los siguientes 7.000 dólares anuales . . .	58	63,5
Sobre el resto	60	64,5

/...

"ii) La contribución de los funcionarios cuyas escalas de sueldos se establecen conforme al párrafo 7 del anexo I al presente Estatuto se calculará con arreglo a la escala siguiente:

<u>Ingresos imponibles</u> (en dólares EE.UU.)	<u>Contribución</u> (porcentaje)
Sobre los primeros 1.000 dólares anuales	5
Sobre los siguientes 1.000 dólares anuales	10
Sobre los siguientes 1.000 dólares anuales	15
Sobre los siguientes 1.000 dólares anuales	20
Sobre los siguientes 6.000 dólares anuales	25
Sobre los siguientes 6.000 dólares anuales	30
Sobre los siguientes 8.000 dólares anuales	35
Sobre los siguientes 8.000 dólares anuales	40
Sobre los siguientes 8.000 dólares anuales	45
Sobre el resto	50

"iii) El Secretario General determinará cuál de las escalas de contribuciones indicadas en los incisos i) y ii) supra se aplicará a cada uno de los grupos de funcionarios cuyas escalas de sueldos se establecen conforme al párrafo 6 del anexo I al presente Estatuto.

"iv) En el caso del personal cuyas escalas de sueldos se establecen en moneda distinta del dólar, las sumas pertinentes a las que se apliquen estas contribuciones se fijarán en el equivalente en moneda nacional de las citadas sumas en dólares en el momento de aprobarse las escalas de sueldos de ese personal."

Cláusula 3.4

Sustitúyase el párrafo a) por el texto siguiente:

"a) Los funcionarios cuyas escalas de sueldos se indican en los párrafos 1 y 3 del anexo I al presente Estatuto tendrán derecho a recibir las siguientes prestaciones por familiares a cargo:

"i) 450 dólares anuales por cada hijo a cargo, salvo que no se pagará la prestación respecto del primer hijo a cargo si el funcionario no tiene cónyuge a cargo, en cuyo caso el funcionario tendrá derecho a que se le aplique la escala de contribuciones del personal correspondiente a los funcionarios sin familiares a cargo prevista en el inciso i) del párrafo b) de la cláusula 3.3;

"ii) Cuando el funcionario no tenga cónyuge a cargo, una sola prestación anual de 300 dólares anuales por una de las siguientes personas, si está a cargo del interesado: padre, madre, hermano o hermana."

Cláusula 9.6 (nueva)

Agréguese la nueva cláusula 9.6 siguiente:

"CLAUSULA 9.6: El Secretario General establecerá un plan para el pago de primas por terminación del servicio dentro de las escalas máximas y en las condiciones especificadas en el anexo V al presente Estatuto."

Anexo I

Sustitúyase el texto actual del párrafo 1 por el texto siguiente:

"1. El Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, cuya jerarquía es equivalente a la de jefe ejecutivo de un organismo especializado principal, recibirá un sueldo de 99.350 dólares EE.UU. por año, un Secretario General Adjunto recibirá un sueldo de 76.030 dólares EE.UU. por año y un Subsecretario General recibirá un sueldo de 67.430 dólares EE.UU. por año, con sujeción al plan de contribuciones del personal establecido en la cláusula 3.3 del Estatuto del Personal y a los ajustes por lugar de destino oficial cuando sean aplicables. Si por otra parte tienen derecho a ello, percibirán las prestaciones pagaderas a los funcionarios en general."

Sustitúyase el texto actual del párrafo 3 por el texto siguiente:

"3. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 6 del presente anexo, las escalas de sueldos para los funcionarios de la categoría de Director y Oficial Mayor y del cuadro orgánico serán las indicadas en el presente anexo."

Sustitúyase el texto actual del párrafo 9 por el texto siguiente:

"9. A fin de que los funcionarios gocen de un nivel de vida equivalente en los diversos lugares de destino oficial, el Secretario General podrá ajustar los sueldos básicos indicados en los párrafos 1 y 3 del presente anexo mediante la aplicación de ajustes por lugar de destino oficial no pensionables basados en el costo de la vida, el nivel de vida y los factores conexos pertinentes de cada lugar de destino oficial en comparación con los de Nueva York. Estos ajustes por lugar de destino oficial no estarán sujetos a deducciones en concepto de contribuciones del personal. Sus cuantías serán las indicadas en el presente anexo."

Insértense, al final del anexo I, las escalas de sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y las escalas de ajuste por lugar de destino que figuran en el anexo VIII al informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (A/31/30).

Anexo III

Sustitúyase el texto actual del anexo III por el texto siguiente:

"Los funcionarios cuyo nombramiento sea rescindido recibirán una indemnización con arreglo a las disposiciones siguientes:

"a) Salvo lo dispuesto en los párrafos b), c) y e) infra y en el párrafo b) de la cláusula 9.3, la indemnización por rescisión del nombramiento se pagará de conformidad con la siguiente escala:

Años completos de servicio	Meses de remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal, cuando proceda		
	Nombramientos permanentes	Nombramientos temporales que no son por un plazo fijo	Nombramientos temporales por un plazo fijo de más de seis meses
Menos de 1	No aplicable	Nada) Una semana por cada mes
1	No aplicable	1) que falte para la expiración
2	3	1) del contrato, con una indemnización mínima de seis
3	3	2) semanas
4	4	3)
5	5	4)
6	6	5	3
7	7	6	5
8	8	7	7
9	9	9	9
10	9,5	9,5	9,5
11	10	10	10
12	10,5	10,5	10,5
13	11	11	11
14	11,5	11,5	11,5
15 o más	12	12	12

"b) Un funcionario cuyo nombramiento se rescinda por motivos de salud recibirá una indemnización igual a la indemnización prevista en el párrafo a) del presente anexo, menos la cuantía de cualquier prestación de invalidez que reciba el funcionario en virtud de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas durante el número de los meses a que corresponda la tasa de indemnización.

/...

"c) Un funcionario cuyo nombramiento se rescinda por servicios insatisfactorios o que, por razones disciplinarias, sea despedido por falta de conducta, pero no sumariamente, podrá, a discreción del Secretario General, recibir una indemnización que no exceda de la mitad de la indemnización prevista en el párrafo a) del presente anexo."

"d) No se pagará indemnización:

A un funcionario que renuncie, a menos que se le haya notificado la rescisión de su nombramiento y se haya convenido la fecha de su cese en el servicio;

A un funcionario titular de un nombramiento temporal que no sea por un plazo fijo y cuyo nombramiento sea rescindido durante el primer año de servicio;

A un funcionario titular de un nombramiento temporal por un plazo fijo que haya concluido en la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento, sin perjuicio del derecho que pueda tener el funcionario a una prima por terminación del servicio en las condiciones establecidas en el anexo V al presente Estatuto;

A un funcionario que sea despedido sumariamente;

A un funcionario que abandone su puesto;

A un funcionario que esté jubilado según lo previsto en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

"e) Los funcionarios nombrados expresamente para conferencias y otros servicios de corta duración o para prestar servicios en una misión, como consultores o expertos, y los funcionarios contratados localmente para prestar servicios en oficinas permanentes fuera de la Sede podrán recibir una indemnización por cese en el servicio si está estipulada en sus cartas de nombramiento y, en tal caso, en la forma que en ellas se especifique."

Anexo IV

Sustitúyase la tercera oración del anexo y la escala de primas por lo siguiente:

"La cuantía de la prima será proporcional al tiempo durante el cual el funcionario haya estado al servicio de las Naciones Unidas, según se indica a continuación:

<u>Años de servicio ininterrumpido fuera del país de origen</u>	<u>Funcionarios con cónyuge o hijo a cargo en el momento de la separación</u>	<u>Funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo en el momento de la separación</u>	
		<u>Cuadro orgánico y categorías superiores</u>	<u>Cuadro de servicios generales</u>
(Semanas de remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal, cuadro proceda)			
1	4	3	2
2	8	5	4
3	10	6	5
4	12	7	6
5	14	8	7
6	16	9	8
7	18	10	9
8	20	11	10
9	22	13	11
10	24	14	12
11	26	15	13
12 ó más	28	16	14"

/...

Anexo V (nuevo)

Añádase el texto siguiente como Anexo V

"Prima por terminación del servicio

"Se pagará la prima por terminación del servicio al funcionario con un nombramiento temporal de plazo fijo que no le sea prorrogado más allá de su fecha de expiración después de que el funcionario haya completado seis años o más de servicio ininterrumpido, a condición de que dicho funcionario sea menor de 60 años en la fecha de expiración del nombramiento y de que no haya rechazado o rehusado aceptar un ofrecimiento de prórroga del nombramiento. Esta prima se pagará de conformidad con la siguiente escala

<u>Años completos de servicio</u>	<u>Meses de remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal, cuando proceda</u>
6	3
7	5
8	7
9	9
10	9,5
11	10
12	10,5
13	11
14	11,5
15 y más	12"

Nota explicativa sobre las enmiendas propuestas al Estatuto
del Personal de las Naciones Unidas

Cláusula 3.2 (subsidio de educación)

1. Con la enmienda se reemplaza la segunda oración del actual texto de la cláusula, que dice lo siguiente: "El importe máximo del subsidio será de 1.500 dólares por año académico por cada hijo". En ella se incorpora la escala decreciente para el reembolso de los gastos de educación, según lo recomienda la CAPI (A/31/30, párr. 75 b)). Se indica expresamente la nueva cuantía máxima de 2.250 dólares para aclarar el límite superior impuesto por la aplicación directa de dicha escala.

2. En el párrafo 75 c) de su informe, la CAPI recomienda asimismo que la cuantía fija pagadera por gastos de pensionado, en el caso de que se asista a un instituto de enseñanza situado fuera del lugar de destino y de que ese instituto no preste servicios de pensionado, se aumente de 650 dólares a 750 dólares por año. Esta modificación se reflejará en una enmienda a la correspondiente regla del Reglamento del Personal (103.20), sin necesidad de que se enmiende la cláusula del Estatuto. Dado que en el informe no se indica concretamente de qué manera esta prestación de cuantía fija en concepto de gastos de pensionado se ha de tener en cuenta a los fines de la aplicación de la escala descendente basada en el reembolso proporcional de los gastos de educación, se ha convenido con la secretaría de la CAPI en que se considerará que esa cuantía representa el 75% de 1.000 dólares, que se han de deducir de los primeros 2.000 dólares reembolsables a esa tasa. Por lo tanto, en la enmienda a la regla pertinente del Reglamento del Personal, la escala general decreciente se ajustará para disponer que, en esos casos, el subsidio de educación consista en la cuantía fija de 750 dólares, más la suma del 75% de los primeros 1.000 dólares del costo de la asistencia al instituto de enseñanza, el 50% de los 1.000 dólares siguientes y el 25% de los 1.000 dólares siguientes, hasta un subsidio máximo de 2.250 dólares en total.

3. Otro cambio en el sistema del subsidio de educación que recomienda la CAPI es que se permita el pago de dicho subsidio respecto de los gastos de enseñanza de los hijos que estudian en universidades del país de destino del funcionario (*ibid.*, párr. 75 a)). Se hará la enmienda correspondiente en la regla 103.20 del Reglamento del Personal para eliminar la limitación actual en ese sentido.

4. La expresión "gastos de enseñanza admisibles", tal como se emplea en la cláusula enmendada, se refiere a los gastos en concepto de pensionado, matrícula y otros gastos de enseñanza respecto de los cuales se tiene derecho a reembolso, según se especifica en la correspondiente instrucción administrativa (que en la actualidad figura en el documento ST/AI/181/Rev.3). Al determinar los gastos reembolsables, se tendrá debidamente en cuenta la opinión de la CAPI de que "las organizaciones debían ejercer un control estricto para asegurarse de que sólo las categorías aprobadas de gastos se aceptaran a los efectos del reembolso" (*ibid.*, párr. 286).

Cláusula 3.3 (contribuciones del personal)

5. El párrafo b) de la cláusula 3.3 se enmienda dividiéndolo en cuatro incisos.
6. En el inciso i) se fijan las escalas revisadas de las contribuciones del personal aplicables a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores haciendo una diferencia entre los que tienen familiares a cargo y los que no los tienen (*ibid.*, párr. 67). Las escalas revisadas se han tomado del anexo VIII al informe de la CAPI, partiendo del supuesto de que se incorporarán al sueldo básico cinco clases del ajuste por lugar de destino.
7. En el inciso ii) se reproducen las actuales escalas de contribuciones del personal que, como recomienda la CAPI, deben seguirse aplicando al personal del cuadro de servicios generales, a la espera del nuevo estudio de la Comisión sobre la remuneración de dicho cuadro (*ibid.*, párr. 84).
8. Con la introducción del sistema doble de contribuciones del personal, surge el problema de cuál de las dos escalas se ha de aplicar a la remuneración de los demás grupos de personal cuyas escalas de sueldos determina el Secretario General con arreglo a las disposiciones actuales del párrafo 6 del anexo I al Estatuto del Personal. Como se indica en dicho párrafo, ese personal comprende a los funcionarios contratados expresamente para conferencias y otros servicios de corta duración, a los consultores, al personal del Servicio Móvil y a los expertos de asistencia técnica y asesores de bienestar social. En el inciso iii) de la propuesta enmienda a la cláusula 3.3 b) se trata de aclarar esa cuestión autorizando al Secretario General a determinar las escalas de contribuciones del personal aplicables a cada uno de esos grupos de funcionarios en el marco de las atribuciones que ahora tiene para fijar sus escalas de sueldos. Cabe señalar de paso que la inclusión de los "asesores de bienestar social" en el párrafo 6 del anexo I al Estatuto del Personal data del año 1952, cuando el actual Estatuto fue aprobado por la Asamblea General. Dado que ya hace tiempo que tales funcionarios han dejado de constituir un grupo separado, remunerado según escalas especiales, la referencia que a ellos se hace en el Estatuto resulta innecesaria. Por lo tanto, se propone que se suprima esa expresión en la próxima edición revisada del Estatuto del Personal.
9. En el inciso iv) se conserva, fundamentalmente, la última parte de las actuales disposiciones del párrafo b) de la cláusula 3.3.

Cláusula 3.4 (prestaciones por familiares a cargo)

10. Con la enmienda al párrafo a) de esta cláusula, se hacen tres cambios. El primero de ellos consiste en suprimir la referencia a la prestación por cónyuge a cargo, en vista de la recomendación de la CAPI de que se elimine la prestación por cónyuge a cargo y se incorpore el monto actual de 400 dólares por año al sueldo básico revisado (*ibid.*, párr. 70). En segundo lugar, y aunque se mantiene la actual cuantía de la prestación por hijos a cargo, se enmienda el inciso i) añadiendo una disposición en el sentido de que la prestación no será pagadera respecto

del primer hijo a cargo del funcionario o la funcionaria que no tenga cónyuge a cargo, quien, en cambio, tendrá derecho a recibir su sueldo básico según la escala aplicable a los funcionarios con familiares a cargo. Esto es consecuencia de la recomendación de la CAPI de que, aunque un funcionario o una funcionaria no tenga cónyuge a cargo, se le conceda de todas formas el derecho a pagar las contribuciones del personal según la escala aplicable a los funcionarios con familiares a cargo si tiene uno o más hijos a cargo; sin embargo, en ese caso, el primer hijo a cargo no daría derecho a cobrar una prestación por hijo, esencialmente por el mismo motivo por el que se elimina la prestación por cónyuge a cargo (*ibid.*, párr. 208). En tercer lugar, el inciso ii) se enmienda para reflejar el aumento de la cuantía de la prestación por familiar secundario a cargo, según recomienda la CAPI (*ibid.*, párr. 72).

Cláusula 9.6 (nueva)

11. Esta cláusula se añade para asegurar que el Secretario General esté legalmente autorizado a pagar primas por terminación del servicio a los funcionarios con nombramientos de plazo fijo que no les sean renovados después de haber completado seis o más años de servicio ininterrumpido, según recomienda la CAPI (*ibid.*, párrs. 79 y 314). La cláusula está redactada en términos generales, análogos a los empleados en la cláusula 9.4, relativa a la prima de repatriación; las escalas de los pagos y las condiciones en que se tendrá derecho a percibirlos se definirán en un nuevo anexo V al Estatuto del Personal.

Anexo I (escalas de sueldos y disposiciones conexas)

12. El párrafo 1 se enmienda para reflejar las cifras revisadas de los sueldos brutos. Las cantidades correspondientes a los Secretarios Generales Adjuntos y a los Subsecretarios Generales se han tomado de las escalas revisadas de sueldos que figuran en el anexo VIII al informe de la CAPI. El monto revisado del sueldo bruto del Administrador del PNUD, que no se especifica en el informe, se ha calculado aplicando la misma fórmula que se utilizó para realinear las escalas de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores. El monto neto, una vez deducidas las contribuciones del personal, asciende a 53.200 dólares, cuando hay familiares a cargo, y a 48.079 dólares, cuando no los hay.

13. El párrafo 3 se enmienda para tener en cuenta las escalas de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores con incorporación de cinco clases del ajuste por lugar de destino, según recomienda la CAPI (*ibid.*, párr. 67 y anexo VIII). Las escalas propiamente dichas, que incluirán los sueldos brutos y los netos, una vez deducidas las contribuciones del personal, figurarán al final del anexo I como parte integrante del Estatuto del Personal.

14. El párrafo 9 se enmienda para hacer de las escalas de ajustes por lugar de destino aprobadas por la Asamblea General parte integrante del Estatuto del Personal mediante su inclusión en el anexo I. Esas escalas se han de reproducir del anexo VIII al informe de la CAPI (*ibid.*, párr. 67 y anexo VIII).

Anexo III (indemnización por rescisión del nombramiento)

15. De conformidad con las recomendaciones de la CAPI respecto de las condiciones y las escalas de la indemnización por rescisión del nombramiento (ibid., párrs. 78 y 309), se enmienda el anexo III para incorporar los cambios propuestos en el marco de sus actuales disposiciones.
16. En el párrafo a) se enuncia la escala básica de la indemnización por rescisión del nombramiento (como se indica en el párrafo 309 del informe de la CAPI), a reserva de las variaciones previstas en el párrafo b) en relación con la rescisión por motivos de salud, el párrafo c) en relación con la rescisión por servicios insatisfactorios o el despido por falta de conducta, el párrafo e) en relación con el derecho de ciertos grupos de funcionarios a la indemnización por rescisión del nombramiento, y el párrafo b) de la cláusula 9.3 en relación con la rescisión por acuerdo mutuo. Por consiguiente, entre las posibles causas de separación del servicio especificadas en la cláusula 9.1, las escalas uniformes de indemnización se aplicarán solamente, para los fines prácticos, a las separaciones del servicio debidas a la supresión del puesto o a una reducción de personal o "en interés de las Naciones Unidas", conforme a lo dispuesto en el párrafo c) de la cláusula 9.1.
17. La escala propuesta por la CAPI abarca solamente los casos de rescisión de los nombramientos permanentes y los nombramientos de plazo fijo. No tiene en cuenta la rescisión de otro tipo de nombramientos, esto es, los nombramientos temporales que no son por un plazo fijo, tales como los nombramientos por un período de prueba, los nombramientos de duración indefinida y los nombramientos con carácter regular, respecto de los cuales se prevé una escala separada de indemnizaciones en el actual párrafo a) del anexo III. Esta escala se conserva en la segunda columna de la escala enmendada. Sin embargo, se han ajustado las escalas graduadas en esa columna a fin de extender a 15 años la duración de los servicios que dan derecho a la indemnización y de equiparar las escalas aplicables tras nueve años de servicio a las aplicables a la rescisión de los otros dos tipos de nombramiento, con arreglo a la propuesta de la CAPI de que se conceda una indemnización por rescisión del nombramiento sobre una base uniforme una vez completados nueve años de servicio ininterrumpido, cualquiera que sea el tipo de nombramiento (A/31/30, párrs. 307 y 308).
18. El sueldo básico para el cálculo de la indemnización por rescisión del nombramiento se expresa en función de "la remuneración pensionable, menos las contribuciones del personal", como recomienda la CAPI (ibid., párr. 65). La estipulación "cuando proceda" sólo se incluye con propósitos de aclaración y a fin de tener en cuenta el hecho de que, en el caso del personal del cuadro de servicios generales, la prima de idiomas y el subsidio de no residente, si bien son pensionables, no están sujetos a deducciones por concepto de contribuciones del personal. Esta explicación se aplica también a la misma terminología utilizada en el anexo IV, relativo a la prima de repatriación, y en el anexo V, relativo a la prima por terminación del servicio.

19. Se suprime el texto actual del párrafo b), relativo a la indemnización por rescisión de nombramientos de plazo fijo, pues la última columna de la escala consolidada que figura en el párrafo a) abarca ahora esta indemnización. En su lugar, se establecen disposiciones para regular la cuantía de la indemnización que se paga en casos de rescisión por motivos de salud, como recomienda la CAPI (*ibid.*, párr. 309 a)). El nuevo párrafo b) reemplaza las disposiciones correspondientes que figuran en el actual párrafo f), el cual, en consecuencia, se suprime.

20. También se suprime el texto actual del párrafo c), en que se define el sueldo básico para los efectos de la indemnización por rescisión del nombramiento, pues la nueva escala de indemnizaciones sobre la base de la remuneración pensionable menos las contribuciones del personal no requiere una definición separada en el Estatuto (véase el párrafo 18 *supra*). En su lugar, se establecen disposiciones para regular la cuantía de la indemnización pagadera en los casos de rescisión por servicios insatisfactorios o despido por falta de conducta, como recomienda la CAPI (*ibid.*, párr. 309 b)). En lo que respecta al despido por falta de conducta, estas disposiciones reemplazan y cancelan el cuarto rubro enumerado en el actual párrafo d) al limitar en esos casos la indemnización discrecional a no más de la mitad de la cuantía uniforme, en vez de la cuantía completa.

21. En el actual párrafo d) se enumeran los casos en que no se paga indemnización. Las únicas enmiendas son la supresión del cuarto rubro, como se indicó en el párrafo 20 *supra*, y un cambio de redacción en el tercer rubro, relativo a los funcionarios cuyo nombramiento de plazo fijo concluye en la fecha de expiración especificada en la carta de nombramiento. Habida cuenta de la recomendación de la CAPI sobre las primas por terminación del servicio pagaderas a los funcionarios cuyos nombramientos no se prorroguen después de completados seis años o más de servicio ininterrumpido, se modifica la redacción de ese rubro a fin de mencionar el derecho a una prima por terminación del servicio, distinta de la indemnización por rescisión del nombramiento.

22. En el párrafo e) se reproducen las disposiciones actuales a fin de completar el texto del anexo III.

Anexo IV (prima de repatriación)

23. Se enmienda el anexo IV para indicar las escalas revisadas de la prima de repatriación del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, como recomienda la CAPI (*ibid.*, párrs. 73 y 270) y para reflejar la propuesta de la CAPI de que, como base del cálculo de la prima se emplee la remuneración pensionable menos las contribuciones del personal (*ibid.*, párr. 65). La CAPI estableció una distinción en las escalas entre los funcionarios "con familiares a cargo" y los funcionarios "sin familiares a cargo", pero parece que la diferenciación más adecuada en este caso se referiría a los funcionarios "con cónyuge o hijo a cargo" y los funcionarios "sin cónyuge ni hijo a cargo", vista la resolución 3353 (XXIX) de la Asamblea General, en la que se enmienda expresamente en ese sentido el anexo IV. Por lo tanto, en las escalas revisadas, los epígrafes están redactados

en esos términos. Se introduce un cambio editorial en la oración que precede a la escala, mediante la supresión de las palabras "(excluidos los períodos en que haya percibido subsidios de expatriación)", pues el subsidio de expatriación, derogado en febrero de 1951, ya no es pertinente para la determinación de la duración de los servicios que dan derecho a la prestación, los cuales, según la escala, no pueden en caso alguno ser más de 12 años a los efectos de la prima de repatriación.

24. En la escala revisada figuran en columnas separadas las escalas aplicables a los funcionarios del cuadro de servicios generales, que se reproducen de las escalas actuales con arreglo a la recomendación de la CAPI de que las escalas actuales continúan aplicándose al personal del cuadro de servicios generales, hasta tanto la Comisión realice un nuevo estudio de la remuneración de dicho cuadro (ibid., párr. 270).

Anexo V (prima por terminación del servicio)

25. Junto con la nueva cláusula 9.6, se incluye este anexo para poner en práctica la recomendación de la CAPI sobre la prima por terminación del servicio pagadera a los funcionarios cuyos nombramientos de plazo fijo no les sean renovados después de haber completado seis años de servicio ininterrumpido (ibid., párrs. 79 y 314).

26. En el anexo se enuncian dos condiciones que regulan los requisitos que han de llenar esos funcionarios para tener derecho a la prima. La primera consiste en que deben ser menores de 60 años en la fecha de expiración del nombramiento de plazo fijo. Como explica la CAPI (ibid., párr. 311), el objetivo de la prima consiste en proporcionar cierta medida de compensación a un funcionario que "moralmente podía abrigar expectativas de que sus servicios se seguirían conservando" después de haber trabajado durante un período prolongado en virtud de distintos nombramientos de plazo fijo. Puesto que la duración normal de los servicios termina a los 60 años de edad, incluso para el personal de carrera, con arreglo a la cláusula 9.5 del Estatuto del Personal, los funcionarios cuyos servicios se hayan retenido hasta esa edad en virtud de nombramientos de plazo fijo no pueden abrigar expectativas de que sus servicios se seguirán conservando. Por lo tanto, ya no se justifica el pago de una compensación por la interrupción prematura de una carrera prevista. La secretaría de la CAPI ha confirmado que la Comisión no tuvo en ningún momento la intención de que la prima se pagara al funcionario que hubiera cumplido 60 años de edad.

27. La otra condición consiste en que la prima no será pagadera si el hecho de que no se prorrogue un nombramiento de plazo fijo se debe a que el funcionario ha rechazado o rehusado aceptar un ofrecimiento de prórroga del nombramiento. Esto se indica explícitamente como parte de la recomendación de la CAPI (ibid., párr. 79).
