



**Naciones Unidas**

**Informe de la Comisión  
de Administración Pública  
Internacional correspondiente  
a 2003**

**Asamblea General**

**Documentos Oficiales**

**Quincuagésimo octavo período de sesiones**

**Suplemento No. 30 (A/58/30)**

**Asamblea General**  
Documentos Oficiales  
Quincuagésimo octavo período de sesiones  
Suplemento No. 30 (A/58/30)

**Informe de la Comisión de Administración  
Pública Internacional correspondiente  
a 2003**



Naciones Unidas • Nueva York, 2003



*Nota*

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

## Índice

| <i>Capítulo</i>  | <i>Párrafos</i> | <i>Página</i> |
|--|-----------------|---------------|
| Abreviaturas .....   |                 | v             |
| Glosario de términos técnicos .....  |                 | vi            |
| Carta de envío .....   |                 | ix            |
| Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren que la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes adopten decisiones. ....      |                 | x             |
| Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional ..... |                 | xi            |
| I. Cuestiones de organización .....  | 1-6             | 1             |
| A. Aceptación del estatuto .....   | 1-2             | 1             |
| B. Composición .....   | 3               | 1             |
| C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas .....   | 4-5             | 2             |
| D. Programa de trabajo de la Comisión para 2004-2005 .....   | 6               | 2             |
| II. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común .....  | 7-8             | 3             |
| III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal .....   | 9-154           | 4             |
| A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones .....   | 9-88            | 4             |
| B. Arreglos contractuales .....  | 89-105          | 24            |
| C. Movilidad .....   | 106-126         | 27            |
| D. Prestación por condiciones de vida peligrosas .....   | 127-142         | 32            |
| E. Dietas por misión/régimen de operaciones especiales .....   | 143-154         | 35            |
| IV. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores .....  | 155-217         | 39            |
| A. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de la administración pública federal de los Estados Unidos de América .....   | 155-163         | 39            |
| B. Escala de sueldos básicos/mínimos .....   | 164-190         | 40            |
| C. Vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos .....  | 191-212         | 46            |

---

|        |   |         |    |
|--------|---|---------|----|
| D.     | Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 25° período de sesiones . . . . .  | 213–217 | 51 |
| V.     | Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local: metodologías aplicadas a los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en que no hay sedes . . . . .                         | 218–355 | 53 |
| A.     | Metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes . . . . .  | 219–279 | 53 |
| B.     | Metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes . . . . .   | 280–355 | 65 |
| VI.    | Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional . . . . .  | 356–363 | 82 |
| Anexos |   |         |    |
| I.     | Programa de trabajo de la CAPI para 2004-2005 . . . . .   |         | 84 |
| II.    | Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas destinados en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos destinados en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2003) . . . . . |         | 86 |
| III.   | Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en que se indican los sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal . . . . .   |         | 87 |

---

## Abreviaturas

|         |   |
|---------|---|
| ACNUR   | Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados   |
| CAAALD  | Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino  |
| CAPI    | Comisión de Administración Pública Internacional  |
| CCISUA  | Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas         |
| CESL    | Comité de Estudio de los Sueldos Locales  |
| CMPPNU  | Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas   |
| FAO     | Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación   |
| FICSA   | Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales   |
| FIDA    | Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola  |
| OACI    | Organización de Aviación Civil Internacional  |
| OIEA    | Organismo Internacional de Energía Atómica  |
| OIT     | Organización Internacional del Trabajo  |
| OMI     | Organización Marítima Internacional   |
| OMM     | Organización Meteorológica Mundial  |
| OMPI    | Organización Mundial de la Propiedad Intelectual  |
| OMS     | Organización Mundial de la Salud  |
| ONUDI   | Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial   |
| ONUSIDA | Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida |
| 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   |
| UPU     | Unión Postal Universal  |

---

## Glosario de términos técnicos

|  |  |
|--|--|
| Administración pública mejor remunerada            | Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas se determinan sobre la base de los de la administración pública del país que tenga los niveles de remuneración más elevados, que, en la actualidad, son los Estados Unidos. Véanse asimismo los artículos “administración pública utilizada en la comparación” y “principio Noblemaire”.   |
| Administración pública utilizada en la comparación | Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “principio Noblemaire”.   |
| Competencias                                       | La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con la actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal, cualquiera sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.   |
| Cuadro General                                     | En la administración pública utilizada en la comparación (Estados Unidos de América), cuadro del personal que consta de 15 categorías y al que pertenece la gran mayoría de los funcionarios.  |
| Diferencia por costo de la vida                    | Para calcular el margen entre las remuneraciones netas, se compara la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios. |
| Escala de sueldos básicos/mínimos                  | En el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.  |
| Gestión de la actuación profesional                | Proceso encaminado a optimizar la actuación profesional a nivel individual, de equipo o de grupo, de una dependencia, de un departamento o de la organización y a conformarla a los objetivos de la organización. En el sentido más lato de la expresión, una gestión eficaz de la actuación profesional requiere una gestión eficaz y acertada de las políticas y los programas, de los procesos de planificación y presupuestación, de los procesos de adopción de decisiones, de la estructura de la organización, de la organización de los trabajos, de las relaciones laborales y de los recursos humanos.   |



---

|   |  |
|---|--|
| Índice del ajuste por lugar de destino                                      | Medición del costo de la vida para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.   |
| Índice del costo del empleo (ICE)   | En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>infra</i> ), se calcula un índice de sueldos que mide la variación porcentual del promedio de los costos por concepto de nómina de sueldos del sector no federal entre dos momentos determinados. El índice (ICE) se calcula midiendo los costos por concepto de nómina de sueldos en todo el territorio de los Estados Unidos y se utiliza como base para el ajuste global de los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos. En virtud de la FEPCA, los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos también pueden recibir un ajuste de la remuneración por localidad. |
| Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) | En virtud de esta ley, promulgada en 1990 por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se ajustaría durante cierto período de modo que no difiriera en más de un 5% de la remuneración de los empleados del sector no federal del país.   |
| Lugares de destino en que hay sedes   | Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), a los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en esta ciudad se les aplica el ajuste por lugar de destino de Ginebra; para los sueldos del cuadro de servicios generales se toman los sueldos de dicho cuadro en Ginebra.  |
| Margen entre las remuneraciones netas                                       | Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.  |
| Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles                    | Prestación no pensionable cuyo objeto es fomentar la movilidad entre lugares de destino y compensar por los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.   |
| Principio Flemming  | Criterio aplicado para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo al principio Flemming, las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.   |
| Principio Noblemaire  | Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “administración pública utilizada en la comparación”.   |

---

|  |  |
|--|--|
| Remuneración basada en la localidad            | En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>supra</i> ), el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido unas 30 zonas distintas de remuneración por localidad. Las disposiciones relativas a la remuneración por localidad de la FEPCA se basan en los niveles de sueldos medios del mercado de trabajo local. Para los funcionarios de la administración pública federal de una localidad determinada, la FEPCA prevé el pago de un incremento basado en el índice del costo del empleo, además de un ajuste por localidad, según corresponda, durante el período comprendido entre 1994 y 2002, con miras a lograr que los sueldos de la administración pública federal no difieran en más de un 5% de los del sector no federal de la misma localidad.  |
| Remuneración con arreglo al desempeño          | <p>Expresión genérica utilizada en los casos en que la remuneración consiste en una recompensa financiera o financieramente medible cuya cuantía depende del desempeño a nivel individual, de equipo o de la organización y es pagadera en forma de sueldo básico o bonificación en efectivo. Entre las diversas expresiones utilizadas para designar distintas clases de remuneración con arreglo al desempeño figuran las siguientes:</p> <p style="padding-left: 40px;">“Remuneración basada en el mérito”, “remuneración basada en el desempeño”, “remuneración según el desempeño”, “remuneración variable”. Mediante estos términos se designa un régimen de remuneración en que los aumentos del sueldo básico se conceden según los resultados obtenidos, que normalmente se miden por medio de un plan de evaluación de la actuación profesional o un sistema de calificaciones.</p> <p style="padding-left: 40px;">Bonificación global: suma en efectivo concedida a título excepcional y cuya cuantía se determina según los resultados obtenidos a nivel individual, de equipo o de la organización, o para premiar los intensos esfuerzos desplegados durante un período determinado. Puede ser pensionable o no pensionable.</p> |
| Remuneración con arreglo a las competencias    | Expresión genérica que se refiere a la práctica de pagar a los empleados para que adquieran y apliquen conocimientos, conductas y acciones esenciales que contribuyen a un elevado nivel de desempeño personal, grupal e institucional (véase también el artículo “remuneración con arreglo al desempeño”).  |
| Remuneración pensionable                       | Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones del régimen de pensiones de los funcionarios que se jubilan.  |
| Sistema de bandas anchas                       | Sistema que permite recompensar el desempeño y la contribución individuales, en virtud del cual se fusionan varios niveles de clasificación en un nivel único más amplio (denominado “banda”). Los sistemas de bandas anchas se caracterizan por contar con un número limitado de bandas o intervalos de clasificación más amplios y una mayor superposición de los niveles de sueldos entre una banda y otra.   |
| Sueldos de funcionarios con familiares a cargo | Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.  |
| Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo | Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.   |

---

## Carta de envío

19 de agosto de 2003

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 29° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

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

*(Firmado)* Mohsen **Bel Hadj Amor**  
Presidente

Excelentísimo Señor  
Kofi Annan  
Secretario General de las Naciones Unidas  
Nueva York

---

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

---

*Párrafo*

---

### **Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores**

- 188 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que volviera a utilizar el procedimiento que se aplicaba en 1989, cuando se estableció la escala de sueldos básicos/mínimos, y que utilizara el Cuadro General de remuneraciones nacionales (no basadas en la localidad) de la administración pública federal de los Estados Unidos como punto de referencia de la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas. La Comisión concluyó que, como resultado de esa recomendación, por el momento la escala de sueldos básicos/mínimos se mantendría en su nivel actual.
-

---

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

---

*Párrafo*

---

**Remuneración del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local**

**Prestación por condiciones de vida peligrosas del personal de contratación local**

138 Se estimó que las consecuencias financieras para todo el sistema de la decisión de la Comisión de ajustar la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas del personal de contratación local ascendían a 2.700.000 dólares por año.

---



## Capítulo I

### Cuestiones de organización

#### A. Aceptación del estatuto

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

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

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 12 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas<sup>1</sup>. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión<sup>2</sup>.

#### B. Composición

3. La composición de la Comisión en 2003 es la siguiente:

*Presidente:*

Mohsen Bel Hadj Amor (Túnez)\*\*\*

*Vicepresidente:*

Eugeniusz Wyzner (Polonia)\*\*\*

Mario Bettati (Francia)\*\*

Minoru Endo (Japón)\*\*

Alexei Fedotov (Federación de Rusia)\*

Asda Jayanama (Tailandia)\*

João Augusto de Médicis (Brasil)\*\*

Lucretia Myers (Estados Unidos de América)\*\*

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)\*\*\*

Ernest Rusita (Uganda)\*

José R. Sanchis Muñoz (Argentina)\*\*\*

C. M. Shafi Sami (Bangladesh)\*

Alexis Stephanou (Grecia)\*\*

Anita Szlajak (Canadá)\*\*\*

El Hassane Zahid (Marruecos)\*

---

\* El mandato termina el 31 de diciembre de 2004.

\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 2005.

\*\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 2006.

### **C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas**

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2003: el 56° período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) en Roma del 31 de marzo al 18 de abril, y el 57° período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 14 al 25 de julio.

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 examinan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían el examen o la adopción de medidas por parte de la Comisión.

### **D. Programa de trabajo de la Comisión para 2004-2005**

6. En su 57° período de sesiones, la Comisión examinó y aprobó su programa de trabajo para 2004-2005 (véase el anexo I) y observó que el programa incluía temas relacionados con el marco para la gestión de los recursos humanos. Habida cuenta de que la puesta en marcha del estudio experimental sobre la remuneración basada en el desempeño se había previsto para 2004, la Comisión estaba en condiciones de ocuparse de otros aspectos del examen del régimen de remuneración y prestaciones en marcha, a saber, el examen amplio de los subsidios y prestaciones que forman parte de la remuneración global. Ello estaba en consonancia con el marco para la gestión de los recursos humanos, que servía de guía del programa de trabajo futuro de la Comisión sobre cuestiones fundamentales del régimen común de las Naciones Unidas.



## Capítulo II

### **Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos y rectores de las demás organizaciones del régimen común**

7. La Comisión examinó un informe sobre las medidas adoptadas por la Asamblea General en su quincuagésimo séptimo período de sesiones en relación con el régimen común. Además, se facilitaron a la Comisión los detalles de la presentación que había hecho el Presidente de la CAPI de su 28º informe anual<sup>3</sup> a la Quinta Comisión de la Asamblea General, del debate general correspondiente en la Quinta Comisión y de las consultas oficiosas celebradas entre los Estados Miembros, que habían dado lugar a la aprobación por consenso de la resolución 57/285, de 20 de diciembre de 2002, relativa al régimen común.

8. También se facilitaron detalles sobre diversas resoluciones o decisiones aprobadas por los órganos rectores de las organizaciones del régimen común que podían ser de interés para la Comisión. A ese respecto, se señalaron a la atención de la Comisión las resoluciones aprobadas por el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, la Asamblea Mundial de la Salud, el Comité de Coordinación de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y el Consejo Ejecutivo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

## Capítulo III

### Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

#### A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones

9. En sus resoluciones 51/216, de 18 de diciembre de 1996, 52/216, de 22 de diciembre de 1997, y 53/209, de 18 de diciembre de 1998, la Asamblea General pidió a la CAPI que desempeñara una función importante en la elaboración de enfoques innovadores en el ámbito de la gestión de los recursos humanos como parte de la reforma general que se estaba llevando a cabo en las organizaciones del régimen común. Como uno de los elementos de su respuesta, la Comisión preparó un marco integrado para la gestión de los recursos humanos que la Asamblea hizo suyo en su resolución 55/223, de 23 de diciembre de 2000. En su 52º período de sesiones (julio y agosto de 2000), la Comisión decidió examinar, con carácter prioritario, el régimen de remuneración y prestaciones, que tanto la Comisión como las organizaciones del régimen común consideran el núcleo del marco y, por consiguiente, un tema de fundamental importancia.

10. Al examinar distintos criterios sobre el régimen de remuneración y prestaciones vigente, la Comisión se guió por los principios fijados en el marco. Un régimen de remuneración y prestaciones modernizado mejoraría el rendimiento institucional al vincular la remuneración con el desempeño y compensar al personal de manera competitiva y equitativa sobre la base del mérito, la competencia, el desempeño y la responsabilidad; motivaría y alentaría al personal a adquirir las aptitudes y la competitividad necesarias para hacer frente a las necesidades cambiantes de los programas de las organizaciones, y proporcionaría la oportunidad de progresar dinámicamente en la carrera en un contexto profesional más amplio.

11. La Comisión había procurado obtener la participación más amplia posible de las administraciones y el personal en el examen mediante el mecanismo de grupos temáticos. Esos grupos examinaron las alternativas al sistema en vigor y analizaron temas concretos de manera proactiva y orientada hacia el futuro con miras a someter opciones a la consideración de la Comisión.

12. Tras examinar los informes de los grupos temáticos, la Comisión decidió adoptar un conjunto de prioridades y un calendario para conseguir una transición ordenada en lo que constituía la modificación más profunda del régimen de remuneración del sistema de las Naciones Unidas desde su fundación. Al mismo tiempo que continuaban los trabajos pertinentes, en su informe de 2002<sup>3</sup> la Comisión informó a la Asamblea General de los progresos que había hecho respecto de determinadas partes del examen que habían sido ya suficientemente elaboradas a nivel conceptual, a saber, a) la revisión del sistema vigente de clasificación de puestos; b) la introducción de un sistema de recompensas en función de la contribución; c) la introducción de un sistema de sueldos de bandas anchas, y d) la introducción del cuadro directivo superior.

13. En su resolución 57/285, de 20 de diciembre de 2002, la Asamblea General tomó nota con reconocimiento de los progresos concretos logrados por la Comisión en el examen del régimen de remuneración y prestaciones en el contexto del marco aprobado para la gestión de los recursos humanos. A ese respecto, invitó a la

Comisión a tener debidamente presentes todas las opiniones expresadas por los Estados Miembros sobre el examen del régimen de remuneración y prestaciones, teniendo en cuenta que las propuestas que se formularan deberían apuntar a incrementar la eficacia y la eficiencia de las secretarías de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas de conformidad con los principios enunciados en el párrafo 12 del 28° informe anual de la Comisión.

### **Opiniones de las organizaciones**

14. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que las organizaciones asignaban la máxima prioridad al examen del régimen de remuneración y prestaciones. Recordó que, en el discurso que pronunció la Vicesecretaria General ante la Asamblea General en su quincuagésimo séptimo período de sesiones en nombre de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, ésta puso de relieve el papel clave que desempeñaba la Comisión en apoyo del proceso de reforma en marcha en todo el sistema. Se estaban efectuando cambios en todas las organizaciones a fin de modernizar la gestión de los recursos humanos, instaurar una filosofía centrada en la obtención de resultados y promover la responsabilidad, el aprendizaje constante y la excelencia de la gestión. El régimen común de las Naciones Unidas necesitaba un régimen de remuneración y prestaciones que apoyara esos objetivos. Los jefes ejecutivos habían reiterado en numerosas ocasiones que el régimen vigente no contribuía a mejorar la actuación profesional ni a reforzar la eficacia de la gestión.

15. La representante expresó su reconocimiento por la labor que se había realizado hasta la fecha, en particular el proceso de participación que se había perfilado y fortalecido con el tiempo. Una condición fundamental para el éxito era la confianza mutua entre todos los asociados: la Comisión, los representantes de las organizaciones y los representantes del personal.

### **1. Validación y promulgación de la norma general revisada**

16. En su 54° período de sesiones (abril/mayo de 2002), se presentó a la Comisión un modelo conceptual para la reforma del sistema de clasificación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. El modelo se elaboró sobre la base de la labor de dos grupos de trabajo de la CAPI que se reunieron a fines de 2001 y comienzos de 2002. Se determinó que la reforma del sistema de clasificación de puestos era una tarea prioritaria del examen general del régimen de remuneración y prestaciones. El objetivo del nuevo sistema de evaluación de puestos no era simplemente poner al día y modernizar las normas vigentes, sino crear un método de definición de puestos que estuviera vinculado también con el desarrollo de las competencias y respaldara la gestión de la actuación profesional. Sólo con semejante enfoque integrado podrían los administradores de recursos humanos respaldar una gestión más estratégica de los recursos humanos de las organizaciones.

17. El modelo del nuevo sistema de evaluación de puestos se basa en dos herramientas de evaluación: una nueva norma general, que actualiza un método de clasificación por puntos con objeto de contar con una base uniforme de evaluación para las diversas organizaciones y ocupaciones, y descriptores de categorías que se sustentan en los valores de la nueva norma general pero que están concebidos de manera que tengan aplicación general, que sean flexibles y que, ante todo, permitan establecer vínculos con el desarrollo de las competencias y la gestión de la actuación profesional.

Los descriptores de categorías son la principal herramienta de evaluación. Constituyen un marco de los “valores” del régimen común de las Naciones Unidas y permiten obtener un perfil detallado del trabajo realizado, que presenta no sólo las exigencias del puesto, sino también las competencias críticas y las maneras de medir el desempeño que se necesitan para la gestión de la actuación profesional. Con esas nuevas herramientas, también se ha elaborado un nuevo formato de la descripción de funciones que simplifica y define mejor la información necesaria para evaluar un puesto. Ese nuevo formato ha sido concebido con el fin de complementar los perfiles genéricos de puestos elaborados por las organizaciones.

18. Para facilitar su consulta y actualización, el sistema se ha informatizado. El entorno virtual permite una amplia distribución y una rápida actualización del sistema a medida que se adquiere experiencia en su empleo. Más importante aún es el hecho de que una aplicación informatizada permite incorporar funciones de visualización que facilitan el uso y la comprensión del sistema.

19. Después que la Comisión aprobara el modelo conceptual del nuevo sistema en su período de sesiones celebrado en marzo y abril de 2003, se emprendió y llevó a cabo un proceso de validación en tres etapas. En primer lugar, un equipo de clasificadores independientes aplicó el nuevo sistema a 13 de las 14 normas del escalón II. A continuación, el equipo de clasificadores aplicó el sistema a una muestra de 205 descripciones de puestos proporcionadas por organizaciones del régimen común, lo que arrojó una tasa de confirmación comprendida entre un 92% y un 100% en relación con las normas del escalón II, y entre un 86% y un 90% en relación con la muestra de puestos. Por último, entre febrero y mayo de 2003 se llevaron a cabo tareas de validación que permitieron recabar las observaciones relativas, en particular, a la utilización de la terminología en la aplicación de la norma general y los descriptores de categorías. Teniendo en cuenta todo ello, se procedió a revisar la terminología, el diseño y la funcionalidad de la versión original y se elaboró una nueva versión del sistema informatizado. A finales de junio de 2003, se distribuyó a todas las organizaciones el sistema de evaluación de puestos, que incluía la norma general, los descriptores de categorías y los ejemplos de puestos en formato informatizado. Se ha preparado un proyecto de manual con orientaciones que estará listo para su consulta cuando se promulgue el sistema.

20. Se informó a la Comisión de que su secretaría tenía previsto poner en marcha una serie de seminarios y sesiones informativas para el personal directivo, en cooperación con las organizaciones, a fin de apoyar la aplicación del nuevo sistema. Se preveía llevar a cabo el programa de capacitación y divulgación entre septiembre de 2003 y marzo de 2004. Sobre la base de la experiencia adquirida en esos seminarios, se introducirían las mejoras terminológicas y funcionales necesarias. La secretaría de la CAPI colaboraría con las organizaciones en la elaboración de nuevos ejemplos de puestos a fin de ofrecer orientaciones adicionales en el proceso de evaluación, y se presentarían a la Comisión informes anuales sobre el perfeccionamiento progresivo del sistema. Además, la secretaría llevaría a cabo una amplia evaluación del sistema una vez transcurrido un plazo de entre 18 y 24 meses y sometería al examen y la aprobación de la Comisión todo cambio conceptual sustantivo que considerara justificado.

21. Se pidió a la Comisión que facilitara orientaciones sobre las próximas etapas de la reforma del sistema de evaluación de puestos en relación con la formulación de

una estrategia integrada y simplificada similar en la materia para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

### **Opiniones de las organizaciones**

22. La representante de la Red de Recursos Humanos acogió con satisfacción los progresos relativos a la norma general y observó que los resultados demostraban la necesidad de celebrar procesos consultivos amplios para introducir cambios en el sistema. Las organizaciones habían participado plenamente en los procesos de elaboración y validación de la nueva norma y consideraban que podía ser un sólido pilar moderno del régimen de remuneración y prestaciones.

23. Recordó que las organizaciones habían pedido al Presidente de la CAPI que presentara oficialmente la versión definitiva de la norma, junto con una breve descripción del proceso de elaboración y ensayo, a los jefes ejecutivos antes de su promulgación a fin de facilitar el proceso de consultas y de aprobación oficial en cada una de las organizaciones.

24. La representante observó que las necesidades de capacitación constituían motivo de preocupación. Sin embargo, la secretaria de la CAPI aseguró a las organizaciones que se impartirían cursos de capacitación en todo el sistema. La representante subrayó la importancia fundamental de que todas las partes interesadas comprendieran la nueva norma general, dado que la transparencia era uno de los valores que las organizaciones trataban de promover con el nuevo sistema.

25. Las organizaciones estaban dispuestas a iniciar la reforma del sistema de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y, por consiguiente, esperaban con interés la oportunidad de colaborar en la preparación de un plan de trabajo detallado.

### **Opiniones de los representantes del personal**

26. La representante del Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) señaló que la elaboración y validación del nuevo sistema de clasificación de puestos constituía un motivo de gran inquietud para el Comité. A partir del 1º de enero de 2004, los años de experiencia, los conocimientos de idiomas y los títulos académicos no contarían en absoluto en el nuevo sistema de clasificación. Preocupaba al Comité que, tarde o temprano, este nuevo sistema “brillante” tendría repercusiones en el proceso de selección.

27. El CCISUA había participado en el seminario de validación celebrado en Ginebra en marzo de 2003. Desde el punto de vista del personal, la nueva norma general presentada y validada durante el seminario no parecía plantear problemas evidentes para la promoción de las perspectivas de carrera o la protección de los derechos del personal en general. A primera vista, la adopción de factores cualitativos, en detrimento de otros cuantificables, tampoco redundaba en perjuicio del personal. No obstante, sin saber cómo encajarían los procedimientos de contratación y nombramiento en el nuevo sistema de clasificación de puestos, era difícil hacer una evaluación cabal de las consecuencias de la nueva norma general para los intereses del personal. En este contexto, se deberían tomar en consideración las diferentes prácticas de contratación existentes en la totalidad del régimen común. Al parecer, la nueva clasificación traía aparejados unos descriptores cualitativos y menos precisos

en los anuncios de vacantes, lo que entrañaba riesgos especialmente graves para el personal de las organizaciones cuyos puestos se anunciaban en el exterior. Unos criterios menos precisos que no tuvieran ya en cuenta los títulos universitarios, los años de experiencia laboral o los idiomas necesarios facilitarían la contratación de candidatos externos peor cualificados que los candidatos internos. En la evaluación de la norma general, los vínculos existentes entre la norma de clasificación y otras cuestiones de interés para el personal, como el sistema de bandas anchas o la remuneración con arreglo al desempeño, debían merecer la misma atención que la norma general propiamente dicha.

28. La representante del CCISUA observó que las referencias recurrentes a las prácticas empresariales de los Estados Unidos no podían sino plantear interrogantes acerca de las posibles consecuencias de esos “cambios radicales” para el personal de las Naciones Unidas. Saltaba a la vista que el mercado era el árbitro básico del sector privado. No era tal el caso, para bien o para mal, de las Naciones Unidas, lo que significaba que la Organización, en calidad de empleador, debería ser más conservadora y primar más la antigüedad que un empleador del sector privado. El personal directivo del sector privado pagaría las consecuencias de contratar a candidatos mediocres si éstos no aumentaban la rentabilidad, pero no era tan seguro que esas consecuencias llegaran a producirse en las Naciones Unidas. Era poco probable que la Organización cerrara a causa de deficiencias relacionadas con la gestión del personal. Observó que no había razones evidentes para que el CCISUA aceptara una mayor flexibilidad que fuera en menoscabo de los derechos adquiridos y permitiera a la administración introducir un número creciente de contratos inferiores a los contratos ordinarios de la serie 100. Por contra, el CCISUA trataba de garantizar las mismas condiciones laborales a todos los que desempeñaran el mismo trabajo dentro de las Naciones Unidas. Señaló que sólo partiendo de una base que tuviera en cuenta las condiciones generales de servicio se podía tomar una decisión sobre la conveniencia de adoptar la nueva norma general.

29. El representante de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) se reservó su apoyo a la promulgación de la nueva norma general hasta que la Federación hubiera recibido la versión definitiva del programa actualizado. Era preciso aclarar el texto y los factores de ponderación, así como indicar la posibilidad de aplicar sistemáticamente esa norma en todo el régimen común. La FICSA pidió que se aclarara el papel del personal de recursos humanos en la aplicación de la nueva norma y, en concreto, preguntó cómo se establecería el vínculo entre la nueva norma y el sistema de bandas anchas.

30. En relación con la propuesta de considerar la posibilidad de formular una nueva norma de clasificación para el personal del cuadro de servicios generales, la FICSA expresó su preocupación por la incidencia de esa nueva norma en la aplicación del principio Flemming. La FICSA solicitó formar parte de cualquier grupo de trabajo que se estableciera para debatir la cuestión.

### **Deliberaciones de la Comisión**

31. La Comisión consideró que en la labor de validación se había demostrado que la nueva norma estaba lista para ser aplicada. Observó que se había concebido de manera tal que reflejara las competencias necesarias para obtener resultados, lo que representaba un planteamiento totalmente novedoso en la gestión de recursos humanos

de las organizaciones y, por consiguiente, requeriría un programa de capacitación riguroso para garantizar la sostenibilidad del cambio en la filosofía institucional.

32. Si, como deseaban las organizaciones, debía llevarse a cabo un proceso consultivo en el seno de cada una de las organizaciones, la promulgación oficial de la norma no parecía ser viable en el 57° período de sesiones. En consecuencia, se propuso a la Comisión que delegara en su Presidente la facultad de promulgar la norma a fin de que las organizaciones tuvieran tiempo suficiente para ultimar el proceso consultivo interno y dicha promulgación pudiera realizarse el 1° de enero de 2004.

33. La Comisión confirmó que su secretaría seguiría desempeñando un papel destacado en la mejora conjunta y constante de las normas y el programa de capacitación con miras a su aplicación. La Comisión examinaría la marcha de los trabajos.

34. En lo que respectaba a las normas de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales, la Comisión observó que existían ocho regímenes de clasificación, uno para cada uno de los distintos lugares de destino en que hay sedes y otro para los demás lugares de destino. La Comisión consideró que siempre se había tenido la certeza de que la reforma abarcaría el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Algunos miembros estimaban que sería conveniente examinar la progresión de las funciones de los cuadros de apoyo desde una perspectiva mundial, incluida la posibilidad de aplicar una norma única para clasificar todos los puestos del cuadro de servicios generales. Sin embargo, otros miembros opinaban que primero había que llevar a cabo la reforma del cuadro orgánico, a fin de garantizar la viabilidad de la iniciativa, y luego su ampliación al cuadro de servicios generales. Por consiguiente, parecía aconsejable dar muestras de prudencia antes de emprender ese proyecto.

#### **Decisiones de la Comisión**

35. En relación con la reforma de la evaluación de puestos en el marco del examen del régimen de remuneración y prestaciones, la Comisión decidió:

a) Que debía delegarse en su Presidente la facultad de promulgar el nuevo sistema de evaluación de puestos, que incluía: i) la norma general; ii) los descriptores de categorías; y iii) un nuevo formato de descripción de funciones, a fin de que las organizaciones pudieran celebrar consultas internas y la promulgación pudiera realizarse el 1° de enero de 2004;

b) Que su secretaría debía informar anualmente sobre la aplicación de las nuevas normas en las organizaciones. Esa información debía incluir: el número de puestos que, al aplicarse la nueva norma, se había comprobado que estaban clasificados por debajo o por encima de la categoría que les correspondía y las categorías afectadas; la incidencia del cambio en las organizaciones; y las dificultades encontradas;

c) Que su secretaría debía realizar una comprobación general del sistema de evaluación de puestos una vez transcurrido un período de entre 18 y 24 meses y someter al examen y la aprobación de la Comisión cualquier modificación conceptual sustantiva que fuera necesaria;

d) Que su secretaría debía investigar más detenidamente, en consulta con las organizaciones y los representantes del personal, la propuesta de reformar el sistema

de evaluación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, y presentar a la Comisión un informe al respecto.

## **2. Sistema de bandas anchas /remuneración con arreglo al desempeño**

36. En el contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones, la Comisión examinó la cuestión del establecimiento de un sistema de bandas anchas. Este sistema agrupa las categorías actuales en bandas anchas de sueldos, generalmente sin escalones entre la remuneración mínima y máxima de cada banda. El sistema hace posible la utilización de perfiles de carrera y permite que las organizaciones usen los puestos y asignen al personal de una manera más acorde con las exigencias de los programas. Por lo tanto, el sistema de bandas anchas responde mejor a la gestión del trabajo, incluido el trabajo en equipo. Además, permite a los administradores cambiar las funciones de su personal para hacer frente a nuevas necesidades y prioridades. También hace posible simplificar y racionalizar el sistema de evaluación de puestos, ya que permite realizar una descripción más genérica del trabajo en cada nivel. Por consiguiente, reduce la concentración en la clasificación de puestos y la necesidad de contar con numerosos especialistas en la materia. Los cambios de puesto laterales se efectúan sin necesidad de reclasificar los puestos. Los cambios verticales disminuyen, ya que el cambio de funciones y responsabilidades debe ser significativo para que se justifique el paso de una banda a otra. Los sistemas de bandas anchas requieren menos supervisión central y permiten delegar más atribuciones administrativas en los administradores. Por ello, exigen un aumento significativo del perfeccionamiento y la capacitación del personal directivo. El sistema insiste menos en las comparaciones entre puestos y permite dar a la equidad de la remuneración una nueva definición que incluya una medida del desempeño, en vez de asegurar simplemente que las funciones y responsabilidades sean equivalentes.

37. Una de las razones fundamentales de la adopción del sistema de bandas anchas es reconocer la realidad actual del mundo laboral. La posibilidad de asignar al personal de una manera no jerárquica facilitaría el trabajo al permitir arreglos laborales que ayudaran a lograr resultados. La posibilidad de pasar a los funcionarios de una banda a otra basándose en mediciones no cronológicas permitiría establecer una conexión con la remuneración según el desempeño. Los sistemas de bandas anchas funcionan, en general, en el contexto de sistemas de remuneración con arreglo al desempeño.

38. En su 56° período de sesiones, la Comisión decidió que debía aplicarse un modelo único de bandas anchas en todo el régimen común. Era necesario hacerlo así para preservar la integridad y cohesión de ese régimen. La existencia de estructuras de remuneración diferentes en las organizaciones generaría una competencia innecesaria por el personal entre las diversas organizaciones. Como consecuencia de ello, se decidió ensayar una estructura única de bandas anchas. La Comisión eligió una de las estructuras recomendadas por las organizaciones, que era muy similar a la que había considerado preferible en su 28° informe anual.

39. Finalmente la Comisión decidió ensayar tres modelos, concebidos para tener en cuenta las circunstancias particulares de una posible organización voluntaria. En la concepción se tuvo presente el nivel de desarrollo de los subsistemas de recursos humanos de la organización y su cultura de gestión. Los modelos que se ensayarían serían los siguientes:



**Modelo 1**

- a) Estructura de los sueldos: Banda 1 P-1, P-2  
Banda 2 P-3, P-4, P-5  
Banda 3 D-1, D-2;
- b) Evaluación para determinar la remuneración: confluencia de factores: actuación profesional, promoción de la competencia e información recibida de los clientes;
- c) Evaluación y decisiones sobre la remuneración: el desempeño se evaluará anualmente y las decisiones sobre la remuneración se tomarán cada dos años, con aumentos porcentuales fijos y variables aplicables a las categorías de clasificación correspondientes.

**Modelo 2**

- a) Estructura de los sueldos: Banda 1 P-1, P-2  
Banda 2 P-3, P-4, P-5  
Banda 3 D-1, D-2;
- b) Evaluación para determinar la remuneración: sistema actual de evaluación, mejorado en la medida de lo posible para tener en cuenta las competencias y la información de los clientes;
- c) Evaluación y decisiones sobre la remuneración: se realizarán de conformidad con el ciclo de evaluación actual de las organizaciones, utilizando aumentos porcentuales fijos y variables aplicables a las categorías de clasificación correspondientes.

**Modelo 3**

- a) Estructura de los sueldos: mantenimiento de la estructura actual de siete categorías, sin aumentos por escalón;
- b) Evaluación para determinar la remuneración: sistema actual de evaluación, mejorado en la medida de lo posible, para tener en cuenta las competencias y la información recibida de los clientes;
- c) Evaluación y decisiones sobre la remuneración: se realizarán de conformidad con el ciclo de evaluación actual de las organizaciones, utilizando aumentos porcentuales fijos y variables aplicables a las categorías de clasificación correspondientes.

40. En el contexto del ensayo de los modelos mencionados precedentemente, la Comisión decidió que:

- a) Para evaluar la actuación profesional debían utilizarse un mínimo de tres y no más de cinco categorías de clasificación;
- b) Se ensayarían aumentos porcentuales fijos y variables de la remuneración para las distintas categorías de clasificación, que irían desde no conceder aumento cuando la actuación profesional debiera mejorar hasta conceder aumentos variables para recompensar el desempeño satisfactorio/sobresaliente;
- c) No se utilizaría la posición del funcionario en la escala de sueldos para determinar los aumentos;

d) No se utilizarían distribuciones preestablecidas, en que a cada categoría de clasificación correspondiera un porcentaje predeterminado de funcionarios, para determinar los aumentos de sueldo. En cambio, se elaborarían directrices, en forma de exposiciones descriptivas, a fin de incluir salvaguardias para evitar la inflación de costos;

e) En un sistema de remuneración según el desempeño en pleno funcionamiento, que vinculara el ajuste salarial al desempeño, ese ajuste debería representar un aumento pensionable del sueldo. Sin embargo, en el contexto del estudio experimental, la Comisión decidió que dichos ajustes no serían pensionables;

f) La Comisión suministraría a las organizaciones directrices de carácter general sobre el proceso que habría de seguirse para adoptar las decisiones sobre clasificaciones generales y aumentos de sueldo. En las directrices se consideraría la función de los comités en el examen de las clasificaciones generales y los aumentos de sueldo, a fin de asegurar la igualdad de trato;

g) El sistema operacional de remuneración según el desempeño, en combinación con los tres modelos elegidos para el ensayo experimental, debía formularse de modo que no influyera en los costos. Correspondería a la Asamblea General y a otros órganos legislativos la decisión de asignar recursos adicionales sobre la base de la eficacia del nuevo sistema, el aumento de la eficiencia, un mayor reconocimiento de la actuación profesional o algún otro criterio;

h) Para que no hubiera incidencia sobre los costos, se estimó que en el caso de los modelos 1 y 2 se podría aplicar el 2,5% de los sueldos anuales, y el 2% en el caso del modelo 3.

41. Para seguir adelante con el sistema de bandas anchas o de remuneración con arreglo al desempeño, era imprescindible contar con un sistema de evaluación de la actuación profesional creíble y fiable, que fuera aceptable para todas las partes interesadas. En este contexto, la Comisión recibió el análisis cualitativo y cuantitativo de los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones que había solicitado. Respondieron al cuestionario enviado por la secretaría de la CAPI 18 organizaciones. El objetivo de ese examen de los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones era determinar el grado de preparación de las organizaciones para vincular sus sistemas a un sistema de remuneración con arreglo al desempeño.

42. Como parte de su examen, la Comisión también siguió desarrollando la estrategia relativa a la remuneración según el desempeño. Así, abordó, en términos concretos y prácticos, las cuestiones relacionadas con la posible aplicación de dicha estrategia en el régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión estudió asimismo las modalidades propuestas para su aplicación durante un estudio experimental en el contexto de las organizaciones que podrían considerarse candidatas a realizar dicho estudio. La Comisión examinó además el informe presentado por un grupo de trabajo que había establecido para que recomendara criterios que pudieran utilizarse a fin de determinar el grado de éxito del estudio experimental. El grupo de trabajo también había planteado ciertas cuestiones que a su juicio debían abordarse para que pudiera proseguir el estudio experimental.

#### **Opiniones de las organizaciones**

43. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que el sistema de bandas anchas podía ayudar a las organizaciones en varios ámbitos:

a) En la contratación, porque las organizaciones tendrían flexibilidad para contratar a funcionarios en lugares diferentes y con distinta categoría según sus conocimientos y aptitudes;

b) En la promoción de las perspectivas de carrera, porque motivaría al personal al fomentar el adelanto profesional de los funcionarios con mejor desempeño, quienes podrían avanzar más rápido por una gama de sueldos más amplia;

c) En el cambio de la cultura institucional, porque las organizaciones podrían reforzar elementos de las reformas que propugnaban los jefes ejecutivos.

44. La Red de Recursos Humanos comprendía que el sistema de bandas anchas debía ir acompañado de sistemas sólidos de gestión del desempeño y capacitación del personal directivo y que las organizaciones habían empezado a trabajar en esos dos ámbitos. Al mismo tiempo, el sistema podía ayudar a promover el progreso de esos ámbitos.

45. Con respecto a las opciones referentes a las bandas, la representante de la Red de Recursos Humanos recordó que desde un principio las organizaciones habían expresado la opinión de que debía ensayarse más de una opción. Aunque las organizaciones consideraban lógico que se adoptara un solo sistema de bandas, creían que en esa etapa debían ensayarse dos modelos diferentes en el estudio experimental, y cada uno de ellos en más de una organización, a fin de evaluarlos debidamente antes de elegir un modelo para aplicarlo en todo el régimen común. La Red de Recursos Humanos consideró que debían ensayarse los siguientes modelos: a) P-1, P-2; P-3, P-4, P-5; D-1, D-2; y b) P-1; P-2, P-3, P-4; P-5, D-1; D-2. A su juicio, esos modelos eran los que mejor satisfacían las necesidades de la mayoría de las organizaciones.

46. La representante señaló que las estructuras, la plantilla y la complejidad de las organizaciones diferían considerablemente y que era imprescindible que el modelo de bandas anchas fuera coherente con el entorno laboral de la organización que participara en el estudio experimental. No debía imponerse ningún modelo a ninguna organización si ésta no lo consideraba apropiado para su labor. Debido a las diferentes plantillas y estructuras, así como al distinto carácter de la labor y los perfiles ocupacionales de las organizaciones, en esa etapa era difícil determinar el mejor modelo sin ensayarlo antes.

47. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que el análisis de los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones era alentador, pues demostraba que casi todas habían tomado las medidas necesarias para pasar de un sistema tradicional de evaluación a otro más moderno. Aunque unas organizaciones habían progresado más que otras, resultaban impresionantes, en comparación con el período anterior, los cambios registrados durante la última década respecto de la planificación, el establecimiento de objetivos, la vinculación de los objetivos individuales con las estrategias de las organizaciones, el desarrollo de las competencias y los programas conexos de perfeccionamiento del personal directivo. Las organizaciones agradecieron la labor realizada por la Comisión para ofrecer directrices en ese ámbito y señalaron que la gestión de la actuación profesional era un elemento complementario del marco para la gestión de los recursos humanos, puesto que, para ser eficaz, la gestión de la actuación profesional debía responder a las necesidades de cada organización en particular.

48. Varias organizaciones presentaron información actualizada sobre sus propios sistemas de evaluación de la actuación profesional, incluidos datos sobre las reformas más recientes o en curso, para complementar la información facilitada por la

secretaría. Las organizaciones opinaban que el estudio experimental daría un nuevo impulso al fortalecimiento de sus sistemas de evaluación de la actuación profesional.

49. En cuanto al estudio experimental propuesto sobre la remuneración con arreglo al desempeño y las estructuras salariales conexas, la representante de la Red de Recursos Humanos indicó que, aunque se habían logrado avances, todavía quedaba mucho por hacer. La Red de Recursos Humanos había estudiado minuciosamente los documentos sobre el examen del régimen de remuneración y prestaciones preparados para el período de sesiones en curso y había participado en la reunión de un día de duración mantenida por el grupo de trabajo encargado de establecer criterios para determinar el grado de éxito del estudio experimental. El proceso preparatorio era sumamente importante para lograr resultados, lo que convenía a todas las organizaciones. Por consiguiente, era esencial que en la etapa preparatoria y en la supervisión de los progresos realizados participaran todas las organizaciones interesadas, y no sólo las que se ofrecieran voluntarias para ensayar los nuevos planteamientos.

50. La representante señaló que la preparación adecuada de las organizaciones y el apoyo suficiente de la secretaría de la CAPI serían factores determinantes de los resultados del estudio experimental. Por tanto, era esencial que la Comisión nombrara a un director de proyectos que se dedicara a supervisar los proyectos experimentales. Además, debía elaborarse un plan detallado de los proyectos y cada organización que se ofreciera voluntaria para participar en el estudio experimental tendría que designar a un jefe de equipo. También habría que establecer un grupo de tareas para que hiciera el seguimiento de los progresos conseguidos y asegurar que la experiencia adquirida se aprovechara fuera de las organizaciones participantes en el estudio experimental. El calendario del estudio que se había presentado a la Comisión debía considerarse indicativo en lugar de prescriptivo y no debía sacrificarse la credibilidad técnica en favor de la rapidez. Era preciso disponer de tiempo suficiente para la labor preparatoria y dos años tal vez no bastaran para extraer conclusiones definitivas sobre los resultados de los ensayos. Además, otras organizaciones quizá estuvieran dispuestas a sumarse al proceso en una etapa posterior.

51. El informe del grupo de trabajo sobre los factores esenciales del éxito y otras cuestiones pertinentes para la realización de los estudios experimentales constituía un excelente primer paso, pero estaba claro que no alcanzaba con que se reuniera un día la semana anterior a la reunión de la Comisión; se necesitaba más tiempo para seguir desarrollando los criterios mediante los cuales se determinaría el éxito, así como las actividades y los plazos de los estudios.

52. La representante indicó que era necesario disponer de una estrategia de comunicación sólida que abarcara a todas las partes, incluidos el personal, los administradores, los especialistas en recursos humanos y los Estados Miembros. Era esencial que todas las partes comprendieran los motivos que subyacían a la cuestión, la forma en que se gestionaría el estudio experimental y los criterios utilizados para determinar el éxito. Señaló también que había otros aspectos que exigían una reflexión más profunda, a saber: la evaluación por calificadores múltiples de la gestión de la actuación profesional; la pertinencia de que las dependencias de capacitación participaran en el proceso de evaluación; y diversas cuestiones que había que resolver en relación con los sistemas informáticos. Indicó además que el grupo de tareas propuesto podría solucionar estas cuestiones pendientes.

53. Con respecto al efecto neutro para los costos, señaló que las organizaciones tenían muy presentes las limitaciones presupuestarias pero no consideraban que

fuera una condición *sine qua non*. Ese requisito nunca se había mencionado en las resoluciones de la Asamblea General y, además, algunos órganos rectores podían decidir dedicar recursos adicionales al proceso.

### Opiniones de los representantes del personal

54. Aunque no descartaba que fuera necesario introducir cambios para mejorar el funcionamiento del régimen común de las Naciones Unidas, la FICSA se oponía a la implantación de sistemas de bandas anchas y remuneración con arreglo al desempeño. Eran éstos conceptos del sector privado que no podían aplicarse adecuadamente al régimen común de las Naciones Unidas. Si se implantaran con el fin de conseguir un efecto neutro para los costos, de hecho constituirían una política en la que unos empleados competirían con otros para conseguir una cantidad limitada de dinero. La FICSA citó documentos elaborados por la Federación Estadounidense de Empleados Estatales y la experiencia del Banco Mundial en relación con esos conceptos; en ambos casos, la conclusión era desfavorable.

55. El representante de la FICSA señaló que la información sobre los sistemas de evaluación de la actuación profesional presentada por la secretaría de la CAPI ofrecía nuevas pruebas de que las organizaciones no estaban preparadas para realizar un estudio experimental ni para empezar a aplicar ningún tipo de sistema de remuneración con arreglo al desempeño. Indicó además que ninguna de las organizaciones que habían establecido competencias básicas había optado por sumarse al estudio experimental.

56. La FICSA convino en que contar con un régimen fiable de evaluación de la actuación profesional era esencial para debatir el régimen de remuneración y prestaciones. Señaló que sólo en dos organizaciones se aplicaba un sistema de retroinformación de 360 grados.

57. La FICSA observó que las calificaciones efectivas de la actuación profesional del personal indicaban con claridad que la mayoría de los administradores asignaban calificaciones altas al personal (véase el cuadro). Así pues, ya se había cumplido el objetivo de retener al personal muy motivado y eficiente.

### Cuadro

#### Calificaciones de la actuación profesional

| <i>Organización</i> | <i>Porcentaje del personal que cumple parcialmente las expectativas</i> | <i>Porcentaje del personal cuya actuación profesional es insatisfactoria</i> | <i>Porcentaje del personal que cumple plenamente o con creces las expectativas</i> |
|---------------------|---|--|--|
| Naciones Unidas     | 1,2   | 0,1  | 98,7   |
| PNUD                | 3,45  | 0,0  | 96,55  |
| ACNUR               | 1,0   | 0,0  | 99,0   |
| PMA                 | 0,5   | 0,0  | 99,5   |
| UNESCO              | 0,0   | 0,0  | 100,0  |
| OACI                | 1,7   | 0,5  | 97,8   |
| UPU                 | 0,0   | 0,0  | 100,0  |
| UIT                 | 1,0   | 0,0  | 99,0   |
| OMPI                | 0,4   | 0,2  | 99,4   |
| ONUDI               | 4,0   | 0,0  | 96,0   |
| ONUSIDA             | 2,0   | 1,0  | 97,0   |

58. Antes de establecer un sistema de bandas anchas o de remuneración con arreglo al desempeño, las organizaciones debían poner en práctica las directrices de gestión de la actuación profesional que la CAPI había recomendado en 1994, pero que nunca se habían aplicado realmente. El representante señaló que en anteriores ocasiones se había estimado que la escasa capacidad directiva era un problema, por lo que podía dar la impresión de que el sistema actual, concebido originalmente como mecanismo de remuneración con arreglo al desempeño, se consideraba ahora un sistema basado en derechos. Sin embargo, no se había contemplado la posibilidad de impartir capacitación al personal directivo.

59. Tras reconocer que aún se podría intentar seguir adelante con los estudios experimentales sobre las bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño, la FICSA insistió en que era esencial que existiera un compromiso claro de los administradores y los empleados y en que el personal tendría que conocer las posibles repercusiones de cada sistema.

60. La FICSA estimaba que las preocupaciones que había planteado en anteriores ocasiones continuaban siendo válidas. Además, algunas de las organizaciones que habían accedido a participar en el estudio experimental no podían ensayar los modelos 1 y 2, ya que no disponían de mecanismos para obtener información de los clientes ni habían desarrollado un modelo de competencias que funcionara plenamente.

61. La FICSA consideraba asimismo que, para realizar el estudio experimental, debían darse las siguientes circunstancias:

- Era necesario nombrar a un director de proyectos
- Debían existir equipos de proyectos
- Había que formular un plan de proyecto
- Había que asignar un presupuesto
- Debían establecerse puntos de referencia y jalones claros
- Había que establecer datos de referencia
- Era preciso elaborar y aplicar un plan de comunicación
- El proyecto debía ser evaluado por un profesional independiente.

62. La FICSA señaló que sólo un aumento de sueldo significativo constituiría remuneración basado en el mérito y que el aumento del 3% al 6% establecido no era suficiente. El representante afirmó que, de seguir adelante los planes para ensayar el sistema de bandas anchas, debían probarse múltiples modelos pero implantar sólo uno en el régimen común. El representante indicó que uno de los modelos propuestos para su ensayo tenía una banda que abarcaba aproximadamente al 80% del personal. Esta banda era demasiado ancha, pues eliminaba la mayoría de los ascensos.

63. La FICSA solicitó una mayor colaboración con las asociaciones y sindicatos del personal y las administraciones e insistió en que el personal debía participar plenamente en los debates desde un principio, en vez de asistir simplemente a sesiones informativas. El representante de la Federación pidió que las organizaciones que participaran en el estudio experimental examinaran los aumentos basados en la remuneración con arreglo al desempeño por categorías, sexo, edad, antigüedad y nacionalidad de los funcionarios. También se propuso que los estudios experimentales se aplicaran primero a los puestos directivos de categoría superior, es decir, P-5 y

categorías superiores, a fin de asegurar que los administradores asumieran un concepto del desempeño que podría luego aplicarse al resto del personal. La FICSA agregó que en el sistema de remuneración según el desempeño los montos de la remuneración dependiente del desempeño que recibieran quienes cumplieran plenamente las expectativas del plan de trabajo de la organización no debían ser inferiores a los de los aumentos de escalón actuales, ya que ello sería contrario al objetivo perseguido con la introducción de un sistema de remuneración según el desempeño.

64. La representante del CCISUA convino con la FICSA en que la información sobre los sistemas de evaluación de la actuación profesional presentada por la secretaria de la Comisión ofrecía nuevas pruebas de que las organizaciones no estaban preparadas para realizar un estudio experimental ni para empezar a aplicar ningún tipo de sistema de remuneración con arreglo al desempeño. Señaló también que la mayoría de los sistemas de evaluación de la actuación profesional en vigor se basaban en una escala de calificaciones de uno a cinco, cuando sería más adecuada una escala de uno a tres. Además, indicó que en el análisis de los sistemas de evaluación de la actuación profesional faltaban dos elementos, a saber, el número de reclamaciones presentadas por el personal y los resultados de dichas reclamaciones.

65. La representante indicó que la rendición de cuentas de los administradores era un tema recurrente y, en su opinión, aún no se había hecho realidad. También subrayó la importancia del diálogo, que a veces no existía por falta de tiempo o miedo a que se produjeran enfrentamientos.

66. La representante del CCISUA declaró que, para que el ensayo tuviera éxito, había que disponer de un sistema de evaluación de la actuación profesional que fuera creíble. Hasta la fecha, la experiencia había demostrado que la mayoría del personal no confiaba en el sistema vigente. Se planteó la cuestión de si las organizaciones podrían emprender un estudio experimental cuando el personal opinaba que el instrumento básico de gestión no era imparcial. En muchos casos, la evaluación se realizaba sin mantener un diálogo adecuado y los sistemas de evaluación de la actuación profesional se consideraban un instrumento para imponer sanciones. Señaló por último que en esos momentos el personal se veía obligado a soportar un exceso de paternalismo. Los funcionarios habían perdido la motivación mientras esperaban que se reconocieran debidamente su talento y su competencia.

### **Opiniones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas**

67. El representante de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas confirmó que tanto la secretaria de la Caja como el Comité Mixto seguían con gran interés el examen del régimen de remuneración y prestaciones que estaba llevando a cabo la Comisión, en particular el estudio experimental que se estaba examinando activamente. Manifestó su disposición a cooperar con la Comisión y la secretaria de ésta, como asociado dinámico, en lo referente a asuntos o inquietudes concretas que se plantearan en el examen y pudieran tener repercusiones para la determinación de la remuneración pensionable y las pensiones consiguientes en el régimen común. Esos asuntos podían presentarse al Comité Mixto en su período de sesiones de 2004.

**Deliberaciones de la Comisión**

68. La Comisión agradeció la labor realizada por su secretaría respecto de la información cualitativa y cuantitativa sobre la gestión de la actuación profesional en el régimen común. Se había proporcionado una útil visión general de la situación imperante y puesto de relieve los ámbitos en que se habían logrado mejoras, algunas de ellas notables. No obstante, también se habían resaltado algunas deficiencias, por ejemplo, en el establecimiento de metas y objetivos individuales en las organizaciones.

69. Se examinó la cuestión de la distribución de las calificaciones de la actuación profesional. Algunos miembros de la Comisión sugirieron que sería útil proporcionar a las organizaciones directrices sobre las distribuciones razonables de las calificaciones de la actuación profesional, sin imponer medidas prescriptivas. Un tema conexo era la capacidad de los supervisores de evaluar adecuadamente la actuación profesional individual y establecer diferencias. A fin de mitigar las inquietudes del personal respecto a la “imparcialidad” de los supervisores, podía ser conveniente remitirse a algunos de los principios enunciados en las normas de conducta. La Comisión también examinó propuestas de evaluaciones por calificadoros múltiples, lo cual aseguraría que la evaluación de la actuación profesional no dependiera únicamente del juicio del supervisor.

70. La Comisión reconoció que en varias organizaciones se habían logrado progresos considerables en la gestión de la actuación profesional. Sin embargo, si se examinaba el estado de esa gestión en todo el régimen común, se comprobaba sin duda alguna que quedaba un enorme trabajo por realizar antes de que fuera posible vincular la remuneración y la actuación profesional en la mayoría de las organizaciones. La Comisión observó que las organizaciones que hasta el momento se habían ofrecido voluntariamente para participar en el estudio experimental del sistema de bandas anchas se contaban entre aquellas cuyos sistemas de gestión de la actuación profesional estaban más desarrollados.

71. La Comisión convino en llevar adelante el proyecto experimental en cuanto las organizaciones voluntarias estuvieran dispuestas. Estaba de acuerdo en que debían detectarse y subsanarse las deficiencias de los sistemas de evaluación. Las organizaciones debían tratar de lograr, gradualmente, un sistema más eficaz. La Comisión expresó la esperanza de que se progresara más en ese ámbito a fin de que otras organizaciones pudieran sumarse al estudio experimental.

72. Al tratar de las condiciones en que se llevaría a cabo el estudio experimental, la Comisión señaló que quedaba todavía una considerable labor de desarrollo por hacer antes de poder aplicar todos los planteamientos (actuación profesional frente a objetivos, desarrollo de las competencias e información recibida de los clientes). Actualmente, la mayoría de las organizaciones no estaban preparadas para aplicar plenamente los planteamientos propuestos. Por lo tanto, la Comisión decidió probar también un conjunto menos ambicioso de planteamientos para conceder recompensas en función de la contribución. Esta variante permitiría aceptar los sistemas de evaluación existentes, mejorados en la medida de lo posible, a fin de incorporar el desarrollo de las competencias y la información recibida de los clientes. Algunas organizaciones no estaban dispuestas a pasar al modelo de bandas anchas, puesto que la estructura basada en categorías satisfacía sus necesidades. Algunas de esas organizaciones consideraban que sería útil ensayar un sistema de remuneración con arreglo al desempeño en el contexto de la estructura de sueldos vigente, modificada para eliminar algunos escalones, y basar las modificaciones salariales en el desempeño.



73. Algunos miembros expresaron escepticismo acerca del éxito de la aplicación de cualquier sistema de bandas anchas en el régimen común de las Naciones Unidas. Ese escepticismo se debía a que conocían la experiencia de algunos gobiernos en los que el sistema de bandas anchas había acarreado problemas relacionados con el desarrollo de la carrera, la movilidad y la moral del personal, así como con el aumento de costos. Además, el sistema de bandas anchas no distinguía entre los grados de dificultad y responsabilidad de los puestos incluidos dentro de la banda. En tales condiciones, en el sistema de las Naciones Unidas un funcionario P-3 podría llegar a recibir un sueldo superior a un supervisor P-5 recién nombrado. Además, en el sistema de bandas anchas que se ensayaría, la vacante de un puesto de P-3, P-4 o P-5 sólo se anunciaría como una vacante de un puesto de la banda 2, de modo tal que un funcionario no sabría si el puesto vacante entrañaba más o menos responsabilidad que su puesto actual. Esos miembros opinaban que el nivel de responsabilidad, tal y como se representaba en la actual estructura de siete categorías, debía tenerse debidamente en cuenta, junto con el desempeño, a la hora de tomar las decisiones en materia de remuneración. No obstante, esos miembros estaban de acuerdo con que debía proseguirse el estudio experimental a fin de probar el concepto en el sistema.

74. La Comisión destacó la importancia de la fase preparatoria del estudio experimental. Recordó que anteriormente había esperado que las organizaciones pusieran en marcha el estudio en enero de 2004; sin embargo, coincidía con las organizaciones en que para tener éxito era necesario adoptar un planteamiento cuidadoso y prudente. Se señaló que era esencial que la planificación fuera exhaustiva. Así pues, la Comisión comprendía que no se debía iniciar el estudio experimental hasta que no hubiera concluido la labor de preparación.

75. La Comisión coincidió con los representantes de las organizaciones en que era necesario disponer de una estrategia clara de comunicación. Era esencial que todas las partes comprendieran las razones de la posible introducción del sistema de remuneración con arreglo al desempeño, la forma en que se llevaría a cabo el estudio experimental y los criterios que se utilizarían para determinar su grado de éxito. La experiencia de otras instituciones había demostrado que incluso las reformas más razonables y necesarias fracasaban si no iban acompañadas de una estrategia de comunicación sólida. Por lo tanto, la Comisión pidió a su secretaría que elaborara una estrategia clara y global de comunicación y atención de las necesidades de todas las partes interesadas: el personal, los administradores, los especialistas en recursos humanos y los Estados Miembros. No obstante, la Comisión señaló que sería importante contar con el compromiso de las más altas esferas directivas a fin de aumentar la viabilidad del programa experimental y la posterior aplicación de los nuevos planteamientos.

76. La Comisión coincidió también en que la preparación adecuada de las organizaciones y el apoyo suficiente de su secretaría serían factores determinantes de los resultados del proyecto experimental. No obstante, se consideró que, dada la magnitud del proyecto, sería necesario aportar recursos adicionales, particularmente en cuanto a la dotación de personal. La Comisión examinó propuestas relativas al nombramiento de un director de proyectos encargado de supervisar el estudio experimental. A su juicio, el director de proyectos no sólo tendría que conocer bien los planteamientos ensayados, sino que también tendría que estar familiarizado con la mentalidad de las organizaciones que probarían y, en caso de éxito, aplicarían dichos planteamientos. Sin embargo, habría que examinar la cuestión de los recursos asignados a la creación de ese puesto. Algunos miembros consideraban que, para

asegurar que la reforma de la remuneración fuera compatible con todas las organizaciones del régimen común, hacía falta un grupo de tareas, integrado por representantes de organizaciones que ayudara a su secretaría a planificar y seguir desarrollando el estudio experimental.

77. Se examinó también la cuestión de la estructura de la escala de sueldos en vigor, que comprendía una tasa para funcionarios con familiares a cargo y otra para funcionarios sin familiares a cargo. En esos momentos, las escalas básicas de sueldos se expresaban en cifras brutas y netas, y las cifras netas eran diferentes para los funcionarios con y sin familiares a cargo. Los funcionarios con familiares a cargo tenían sueldos netos más altos que los que carecían de familiares a cargo, conforme a la práctica de los Estados Miembros, que preveían distintos niveles de impuestos sobre la renta según se tratara de personas con o sin familiares a cargo. La propuesta actual no hacía diferencias entre los sueldos netos de los funcionarios con y sin familiares a cargo al establecer la estructura de la escala de sueldos que se utilizaría en el experimento; por el contrario, los sueldos netos de ambas categorías de funcionarios se combinarían en una sola escala. Algunos de los miembros de la Comisión opinaron que la aplicación de esta propuesta crearía desigualdades y pidieron a la secretaría de la CAPI que propusiera medios de mantener el concepto consistente en remunerar al personal según tuviera o no familiares a su cargo. La Comisión convino en que un examen amplio de la remuneración y las prestaciones debía comprender el de los pagos por familiares a cargo incluidos actualmente en los sueldos y subsidios.

78. La Comisión había examinado en varias ocasiones la cuestión de si el estudio experimental debía ser un ejercicio real o virtual, y volvió a tratar el tema durante las deliberaciones. Se expresaron opiniones favorables a la realización de un estudio experimental real. La Comisión señaló que, hasta el momento, el estudio experimental estaba preparado para llevarse a cabo de forma virtual, lo que significaba que el personal participante permanecería en la estructura vigente y seguiría recibiendo la totalidad de la remuneración que le correspondiera. No obstante, dicho personal también participaría en el estudio experimental como parte de una estructura diferente y recibiría la correspondiente remuneración adicional, en particular la remuneración con arreglo al desempeño. La Comisión reconoció que se había sugerido un experimento virtual para evitar los posibles conflictos jurídicos que podría plantear la aplicación de nuevos planteamientos en el estudio experimental. Sin embargo, se señaló que, si se deseaba que el experimento tuviera la máxima utilidad para evaluar los nuevos planteamientos, sería conveniente realizar un estudio real. La Comisión consideraba que necesitaría más información. Por lo tanto, pidió a su secretaría que, en consulta con las organizaciones, examinara la posibilidad de realizar un estudio experimental real y que la informara al respecto en el siguiente período de sesiones.

79. La Comisión observó que existía un grado considerable de superposición entre los tres niveles de sueldos propuestos para las tres bandas del sistema de bandas anchas que se aplicarían en el estudio experimental. Algunos consideraban que, si bien las bandas anchas debían basarse, en la medida de lo posible, en los niveles de sueldos previstos en la escala de sueldos vigente, no era necesario reproducir exactamente esos niveles en la estructura de sueldos del estudio experimental. Se pidió que se reestructuraran los niveles de sueldos a fin de reducir significativamente la superposición entre las bandas, que era aproximadamente del 50%. La Comisión solicitó propuestas sobre la integración del personal en la estructura de bandas anchas, teniendo en cuenta el sueldo neto de cada funcionario en el momento de realizarse el

estudio experimental y la banda de remuneración en que se le clasificaría en función de su categoría.

80. Se solicitó que se siguiera estudiando la cuestión de los ascensos. Según se proponía, se produciría un ascenso, acompañado del porcentaje correspondiente de aumento de la remuneración, cuando el personal pasara a una banda superior de remuneración. Por otra parte, no cabría la posibilidad de que aumentara la remuneración cuando el personal cambiara de puesto dentro de la misma banda en la propia organización. Se planteó si el paso de una banda a otra debía representar un aumento automático de remuneración y si no debía ganarse ese aumento con el desempeño en el puesto, del mismo modo que cuando se producían cambios de puesto dentro de la misma banda.

81. La Comisión señaló que, de los tres modelos que había seleccionado para ensayar en el estudio experimental, al menos dos podían requerir mediciones de una duración mínima de dos años. Para medir el desarrollo de las competencias, por ejemplo, tal vez fuera necesario un período de observación de más de un año. Un estudio de dos años de duración sólo permitiría evaluar un ciclo de mediciones. También se informó a la Comisión de que la experiencia de la administración pública utilizada en la comparación en estudios sobre los mismos planteamientos u otros similares indicaba que el período de ensayo superaba los dos años. Por consiguiente, la Comisión se planteó si un ensayo de dos años de duración permitiría estudiar suficientemente todas las cuestiones pertinentes. Se pidió a la secretaría que tuviera en cuenta ese punto cuando elaborara el plan de proyecto de los estudios experimentales. En ese contexto, la Comisión estimaba que sería necesario establecer un calendario para que todas las partes conocieran la secuencia de las distintas fases del estudio, las actividades que debían realizarse en cada fase y las responsabilidades de las distintas partes que intervinieran en cada fase del estudio.

82. En cuanto a los modelos propuestos, algunos miembros de la Comisión opinaron que el modelo 2 reflejaba con mayor precisión el estado de desarrollo de los subsistemas de recursos humanos necesarios para realizar el estudio experimental. No obstante, señalaron que, de los tres modelos propuestos para el ensayo, el modelo 3 era el que suponía menos cambios respecto del sistema actual, por lo que podía ser ensayado por varias organizaciones. En cuanto al modelo 1, se indicó que uno de los criterios propuestos para medir el desarrollo de las competencias y la información recibida de los clientes era la calificación aprobado/no aprobado, hasta cierto punto aplicable también al modelo 2. Se opinó que la calificación aprobado/no aprobado no debía tomarse como referencia para determinar las recompensas, ya que ello tal vez no reflejara la orientación hacia los resultados del ensayo. La Comisión pidió a su secretaría que siguiera estudiando esa cuestión y que considerase la posibilidad de adoptar un planteamiento que contemplara la integración de una calificación ponderada en la evaluación general. Se propuso que en el proceso de ponderación se diera más valor al logro de resultados y menos al desarrollo de las competencias y la información recibida de los clientes. También se propuso que la clasificación integrada resultante se tomara como base para determinar el porcentaje del ajuste salarial. La Comisión estimó que, a fin de determinar este porcentaje en casos de actuación en equipo, era preciso aclarar cómo se distribuiría el ajuste salarial resultante dentro del equipo, de modo que la distribución tuviera en cuenta no sólo el desempeño general del equipo sino el de cada uno de sus miembros.

83. Se solicitó que se elaborara una lista de medidas que permitieran evaluar el grado en que las organizaciones estaban preparadas para realizar el estudio experimental sobre las bandas anchas. Si ese estudio tenía éxito, se podrían utilizar las mismas medidas para determinar el grado en que todas las organizaciones estaban preparadas para adoptar un sistema de remuneración de bandas anchas.

84. La Comisión examinó las propuestas del grupo de trabajo que había establecido para elaborar criterios de medición del éxito que se aplicarían al realizar el estudio experimental. La Comisión señaló que el grupo de trabajo había examinado los criterios que había empleado la administración pública utilizada en la comparación para evaluar los resultados de los estudios que sobre los mismos sistemas de remuneración y prestaciones y otros similares había llevado a cabo en las dos últimas décadas. A partir de la experiencia de la administración pública utilizada en la comparación, el grupo de trabajo estableció criterios que podían aplicarse a los estudios experimentales de la Comisión. Algunos miembros del grupo de trabajo indicaron que los criterios se completarían con aportaciones posteriores, especialmente en el contexto de las organizaciones que se ofrecieran voluntarias para participar en el estudio y la selección del modelo que se pondría a prueba. La Comisión consideraba que los criterios elaborados hasta el momento constituían una buena base para proseguir su examen. En este sentido, era esencial establecer datos de referencia para todos los planteamientos que se ensayarían antes del estudio experimental, a fin de que los datos pudieran compararse con los resultados tras la conclusión de dicho estudio. Los criterios de medición del éxito del estudio experimental debían tener en cuenta la correspondiente clasificación de puestos con arreglo a la nueva norma general del régimen común, los controles de los gastos y la disposición de las organizaciones a aplicar los resultados del estudio experimental. Además, sería necesario realizar una evaluación objetiva de los resultados de dicho estudio.

85. En ese contexto, algunos miembros pidieron que las cuestiones siguientes se tuvieran en cuenta en tanto avanzaba la labor dedicada a la elaboración de criterios de medición del éxito: a) debían elaborarse criterios aplicables a los objetivos de la reforma del régimen de remuneración y prestaciones que se describía en el párrafo 12 del 28º informe anual de la Comisión; b) la precisión de la clasificación debía medirse en un estudio de puestos realizado por especialistas en clasificaciones en lugar de según el número de reclamaciones presentadas; c) debían elaborarse criterios con el fin de evaluar la capacidad de las organizaciones para gestionar el sistema de remuneración de bandas anchas dentro de los límites presupuestarios; d) era necesario establecer criterios con el fin de evaluar la capacidad de las organizaciones para contratar personal diverso y muy calificado; e) los criterios de medición en uso únicamente eran aplicables a la movilidad interna, por lo que debían agregarse criterios para evaluar los efectos en el movimiento entre organizaciones del régimen común. Además, debían establecerse datos de referencia en relación con todos los criterios antes de que se iniciara el estudio experimental. Cuando fuera posible, también debían establecerse puntos de referencia respecto del éxito en relación con cada uno de los criterios.

#### **Decisiones de la Comisión**

86. La Comisión tomó nota de los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones y decidió llevar adelante el estudio experimental en los siguientes términos:

a) Reconoció la necesidad de contar con un director de proyectos a jornada completa y pidió a su Presidente que se ocupara de la contratación de ese director, con sujeción a la disponibilidad de los recursos necesarios. Debía establecerse un grupo de tareas, encabezado por la secretaria de la CAPI y en el cual participarían todas las organizaciones y representantes del personal, que se encargara de seguir elaborando el marco conceptual de la reforma. Debía elaborarse un plan general del proyecto que guiara la preparación del estudio experimental y su ejecución. El plan debería incluir una estrategia de comunicación en que se tuvieran en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas;

b) Pidió además a su secretaria que, en consulta con la administración y los representantes del personal, le presentara propuestas sobre la ejecución del estudio experimental en que:

i) Figuraran criterios para evaluar el grado de preparación de las organizaciones voluntarias para llevar a cabo el estudio experimental y ajustar la fecha de inicio en consecuencia;

ii) Se determinara durante cuánto tiempo se debía realizar el estudio experimental para evaluar adecuadamente todos los aspectos de los ensayos y se recomendara la duración de ese estudio;

iii) Se previera la realización de un ensayo real y no virtual de la remuneración con arreglo al desempeño que al mismo tiempo obviaran los impedimentos jurídicos o administrativos;

iv) Se tomara debidamente en cuenta la situación de los funcionarios con familiares a cargo al elaborar la estructura de sueldos del estudio experimental;

v) Se elaboraran propuestas de estructura de sueldos que redujeran o eliminaran la superposición de las bandas de sueldos creada por la utilización de la estructura vigente al establecer las bandas y se incluyeran propuestas para situar al personal en esa estructura al iniciarse el estudio;

vi) Se presentaran ideas aplicables al criterio de confluencia en que se diera más valor a los resultados logrados en relación con objetivos establecidos al tiempo que se integraban las competencias demostradas y la información proporcionada por los clientes en una evaluación única. No debían utilizarse calificaciones del tipo aprobado/no aprobado;

vii) Se estudiara la concesión de ascensos en los modelos elegidos para el ensayo;

viii) Se establecieran datos de referencia antes de iniciarse el estudio experimental para poder hacer comparaciones al medir el éxito del estudio;

ix) Se siguieran elaborando criterios para medir el éxito del estudio.

### 3. Cuadro directivo superior

87. En su 56º período de sesiones, la Comisión había decidido continuar ocupándose de la cuestión del cuadro directivo superior, siguiendo las directrices sobre la materia contenidas en su informe de 2002, y señaló que las actividades de desarrollo de dicho cuadro se estaban llevando a cabo bajo los auspicios de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. Consideró que no era necesario estudiar la cuestión en el contexto del examen del régimen de remuneración y

prestaciones. Sin embargo, algunos miembros opinaban que el establecimiento temprano del cuadro directivo superior facilitaría la reforma de la gestión de los recursos humanos. La Comisión pidió a las organizaciones que la informaran de los avances logrados, en su caso, y que le presentaran un informe preliminar en su 57º período de sesiones. En ese período de sesiones, el representante del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas para la coordinación comunicó a la Comisión que había comenzado la labor de desarrollo del cuadro directivo superior con objeto de, entre otras cosas, validar las competencias básicas, que la Comisión había examinado en 2002 y establecer nuevos criterios para determinar quién debía pertenecer al referido cuadro. La Junta de los jefes ejecutivos esperaba poder informar a la Comisión en 2004 sobre los avances logrados.

#### **Decisión de la Comisión**

88. La Comisión tomó nota de la información facilitada por la Red de Recursos Humanos sobre su labor relacionada con el cuadro directivo superior y pidió a las organizaciones que le informaran de los progresos realizados, según correspondiera, y le presentara un informe en su 58º período de sesiones.

### **B. Arreglos contractuales**

89. En el año 2000, la Comisión adoptó un marco integrado para la gestión de los recursos humanos en que se señalaban los arreglos contractuales como elemento básico, dado que la remuneración total era común en todas las organizaciones.

90. En sus períodos de sesiones 53º y 54º, la CAPI abordó la cuestión de los arreglos contractuales. Llegó a la conclusión de que era importante establecer un marco uniforme, reduciendo el número de contratos diferentes y normalizando su descripción. La Comisión pidió información adicional sobre la justificación de los cambios y ejemplos concretos de las necesidades y limitaciones de las organizaciones en lo referente a los arreglos contractuales antes de decidir un catálogo de arreglos contractuales para que las organizaciones pudieran seleccionar y adaptar los más adecuados para sus necesidades específicas.

91. En diciembre de 2002, la Asamblea General, en su resolución 57/285, observó que la Comisión examinaría la cuestión de los arreglos contractuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas teniendo presente su estrecha relación con el examen del régimen de remuneración y prestaciones.

92. En su 57º período de sesiones, se presentó a la Comisión un análisis de la experiencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), y propuestas para elaborar un marco general dentro del cual pudieran funcionar las organizaciones, en particular tres tipos de arreglos contractuales que serían comunes a las organizaciones del régimen común.

#### **Opiniones de las organizaciones**

93. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que los arreglos contractuales se elaboraban para atender a las diversas necesidades de las organizaciones y a la naturaleza del trabajo que realizaban, y se regían por la evolución de la situación

financiera y las normas de los órganos rectores de las organizaciones. Por esta razón, en el marco para la gestión de los recursos humanos se consideraban el elemento básico en la medida en que la remuneración total es común a todas las organizaciones.

94. Casi la totalidad de las organizaciones habían examinado o estaban examinando sus políticas contractuales y muchas habían ya uniformado sus arreglos en ese ámbito; estas novedades se mencionaban en el documento. La colaboración entre la secretaría y las organizaciones era productiva, ya que conducía a delinear un marco general que proporcionaba una orientación útil y se ajustaba al comportamiento socialmente responsable requerido de las organizaciones en cuanto empleadores.

### **Opiniones de los representantes del personal**

95. El representante de la FICSA reiteró el apoyo de la Federación a los tres tipos básicos de contratos del régimen común de las Naciones Unidas: contratos permanentes/de duración indefinida (conocidos también como contratos de carrera), contratos de plazo fijo y contratos temporales. El representante de la FICSA pidió que el contrato permanente/de duración indefinida se identificara con claridad y que su terminología se uniformara en todo el sistema para reducir la confusión y asegurar que lo que se estaba examinando era, efectivamente, el contrato de carrera.

96. El representante dijo que la FICSA pedía también que se establecieran salvaguardias para proteger a quienes tenían contratos temporales que se habían renovado durante un período de tiempo largo. Aunque la FICSA reconocía que las organizaciones deseaban mantener la flexibilidad, no podía tolerar lo que consideraba una aplicación abusiva de los contratos temporales, situación particularmente aguda en las oficinas exteriores, donde el personal era más vulnerable. Además, la FICSA expresó preocupación por la proliferación de los nombramientos de duración limitada en algunas organizaciones, en las que el personal con este tipo de nombramientos era más numeroso que el que tenía otros tipos de contratos.

97. El representante de la FICSA señaló que en los debates sobre el examen del régimen de remuneración y prestaciones se habían transmitido mensajes contrapuestos o contradictorios. En tanto que, por una parte, las organizaciones pretendían mejorar la contratación o retención y la competitividad para hacer de las Naciones Unidas un empleador más atractivo y responsable, por la otra, proponían tipos de contratos que de hecho producirían los resultados opuestos.

98. La representante del CCISUA apoyó la posición de la FICSA. Se refirió en particular a la definición de los contratos de duración indefinida y continuos e indicó que la eliminación gradual de los contratos permanentes sería incongruente con el proceso de concursos nacionales de contratación en marcha.

99. Instó a las organizaciones a abandonar la práctica de prorrogar los contratos de duración corta durante períodos largos de tiempo y a buscar otros medios de contratación para atender a sus necesidades. A su juicio, como se había señalado y comprobado en la UIT, los contratos permanentes serían la mejor manera de conseguir una mayor competitividad para el sistema que correspondiera al concepto de un régimen de carrera y respondiera a las necesidades del personal que deseara hacer carrera en el sistema de las Naciones Unidas. Por tanto, deberían elaborarse arreglos contractuales que correspondieran a las necesidades de la organización y al mismo tiempo respetaran las necesidades y los derechos de los distintos miembros del personal.

**Deliberaciones de la Comisión**

100. La Comisión observó con agradecimiento los esfuerzos de colaboración realizados por la secretaría y las organizaciones, que habían conducido a las propuestas presentadas. No obstante, algunos miembros consideraron que se necesitaba más información para hacer una evaluación significativa de la situación del régimen común y para llegar a una solución que favoreciera la armonización de la práctica en lo referente a los arreglos contractuales. En su opinión, el documento no respondía a la petición inicial de la Comisión. Consideraron que las descripciones de los tres tipos de contratos propuestos eran demasiado amplias y, por tanto, no facilitaban la aplicación efectiva. El marco propuesto sólo permitiría a las organizaciones que las cosas siguieran como estaban sin cambiar nada. Les hubiera gustado recibir un catálogo de tipos de contratos que incluyera una definición de cada tipo y una indicación de condiciones de empleo como la duración, la remuneración total, los procedimientos de prórroga y rescisión, y las disposiciones en materia de seguridad social y seguro de enfermedad.

101. Con respecto a la cuestión de los contratos permanentes y al concepto de servicio de carrera, algunos miembros pensaban que las organizaciones debían buscar la apertura al entorno exterior para alentar la incorporación de talento nuevo y no tratar de aferrarse a la retención prolongada de los arreglos contractuales de duración indefinida. Se expresó la opinión de que la ampliación del uso de los contratos de plazo fijo era una condición necesaria e importante para introducir la remuneración basada en el desempeño. Además, en el informe deberían haberse incluido ejemplos de las decisiones de los tribunales administrativos relativas a la separación del personal con diferentes tipos de contrato. A su juicio, las propuestas hechas en el documento no atendían a las necesidades de las organizaciones, ya que no establecían arreglos de carácter común, puesto que no se habían definido criterios comunes.

102. Algunos miembros señalaron los numerosos tipos de contratos concebidos para atender específicamente las necesidades cada una de las organizaciones. Éstas habían indicado que ya habían empezado a simplificar sus propios arreglos contractuales. Por tanto, las recomendaciones de la Comisión (que sólo podían dirigirse a la Asamblea General) no debían ser prescriptivas sino servir sólo de directrices generales para ayudar a las organizaciones a llevar adelante iniciativas que ya habían comenzado. Esos miembros creían que el régimen común de las Naciones Unidas, como servicio de carrera, debía aprovechar la memoria institucional, ya que la propia naturaleza de su trabajo dependía de este recurso. Las políticas contractuales debían estar en consonancia con los esfuerzos para promover la movilidad. En cuanto marco general, el documento ofrecía la flexibilidad pedida inicialmente, que permitía especificar los detalles posteriormente.

103. Los miembros de la Comisión coincidieron en que en las organizaciones había demasiados tipos de contratos y debía reducirse el número, como había señalado ya la Asamblea General.

**Decisiones de la Comisión**

104. La Comisión llegó a la conclusión de que, si bien había un caudal de información disponible sobre la situación imperante en las organizaciones del régimen común, era necesario seguir trabajando antes de hacer una recomendación a la Asamblea General.



105. A fin de llegar a ese punto y teniendo en cuenta la necesidad de permitir que continuara la flexibilidad en las organizaciones, la Comisión pidió a la secretaría que, en colaboración con las organizaciones, preparara un contrato tipo para cada una de las tres categorías propuestas, a saber: a) nombramientos continuos; b) nombramientos de plazo fijo y c) nombramientos temporales. En cada categoría habría subgrupos que reflejarían con claridad las características primordiales. Para cada subgrupo debían proporcionarse detalles de condiciones de empleo como la duración, el requisito de pasar un período de prueba, los procedimientos para avanzar a otros tipos de contratos, la remuneración total, las disposiciones en materia de seguridad social y seguro de enfermedad, y los procedimientos de prórroga y rescisión.

### C. Movilidad

106. La Asamblea General, en su resolución 55/258, de 14 de junio de 2001, pidió a la Comisión que llevara a cabo un examen amplio de la cuestión de la movilidad y de su repercusión en la promoción de las perspectivas de carrera de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas. Tras considerar la petición de la Asamblea, la Comisión, en su informe anual correspondiente a 2002, informó a la Asamblea de que su labor futura sobre el tema abordaría, entre otras cosas, los vínculos entre la promoción de las perspectivas de carrera y la movilidad y analizaría las ventajas y desventajas de la movilidad y los obstáculos que se oponían a ella, tanto desde el punto de vista de las organizaciones como de los funcionarios.

107. Sobre la base de la información obtenida de diversas organizaciones, la Comisión, en su 57º período de sesiones, examinó diversas razones que justificaban la movilidad, los impedimentos a la movilidad existentes en el régimen común y un marco para promoverla en ese régimen. En dicho marco se señalaban los ámbitos en que podrían elaborarse programas de apoyo para mejorar la movilidad interna y entre las organizaciones, incluida la movilidad desde la Sede a los destinos sobre el terreno y viceversa; la movilidad entre organismos; y la movilidad entre organizaciones del régimen común y otras organizaciones públicas o privadas. Esos programas de apoyo facilitarían la aplicación de políticas de movilidad efectivas y eficientes en el régimen común y podrían desarrollarse en las siguientes esferas:

- a) Gestión activa de la carrera;
- b) Apoyo informático;
- c) Elaboración de un plan para profesionales jóvenes;
- d) Transparencia en las condiciones de los contratos;
- e) Procesos de contratación eficaces;
- f) Mejora de los programas de iniciación y orientación;
- g) Fomento de la movilidad externa;
- h) Creación de una cultura de la movilidad;
- i) Función de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas;
- j) Examen de los ascensos obtenidos mientras se presta servicio en otro organismo;
- k) Modificación de los acuerdos entre organismos;

- l) Relación entre el trabajo y la vida personal;
- m) Gestión de los conocimientos;
- n) Aspectos financieros.

### **Opiniones de las organizaciones**

108. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó su reconocimiento por el informe sobre el tema de la movilidad en las organizaciones, en el que se ponía de relieve que las cuestiones vinculadas a todas las formas de movilidad, en particular en la movilidad entre organismos, eran delicadas y complejas. El marco presentado en el documento constituía una respuesta válida y valiosa a la petición hecha por la Asamblea a la Comisión.

109. El representante señaló que la cuestión se estaba examinando en varios órganos y grupos de trabajo interinstitucionales. En junio de 2003, la cuestión de la movilidad, y en particular la movilidad entre organismos, se había tratado en una reunión del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos, que había establecido cinco esferas de acción:

- a) Elaboración de una declaración relativa a la nueva “visión”;
- b) Labor a cargo de un grupo de trabajo para ayudar a eliminar los obstáculos y reforzar las políticas destinadas a alentar la movilidad;
- c) Adopción de medidas respecto del empleo de los cónyuges;
- d) Labor encaminada a reforzar los programas de información y de orientación inicial de las organizaciones desde el punto de vista de la administración pública internacional;
- e) Elaboración de propuestas sobre incentivos financieros a la movilidad entre organismos, para su presentación a la CAPI.

Respecto de cada punto se distribuyó un programa de trabajo y un calendario.

110. Entre las tareas principales cabía señalar la labor del grupo de trabajo del Comité de Alto Nivel sobre Gestión relativa a cuestiones como la revisión del acuerdo interinstitucional de la Junta de los jefes ejecutivos sobre préstamos, traslados y adscripciones; el examen del acuerdo sobre las disposiciones referentes a los préstamos entre las instituciones financieras internacionales y el régimen común de las Naciones Unidas; las políticas relativas al tratamiento de todos los candidatos del sistema de las Naciones Unidas como candidatos internos; y el examen de otros impedimentos administrativos, incluidas las disposiciones sobre el seguro médico, a fin de eliminarlos o al menos reducir sus efectos para la movilidad entre organismos. El Secretario General, en sus propuestas de reforma, había hecho hincapié en las Naciones Unidas como “entidad única”. Ello era importante en relación con el trato equitativo que debía dispensarse a todos los funcionarios que formaban parte de una administración pública internacional. A este respecto, el representante recordó que era importante tener presente que las organizaciones del régimen común se habían establecido con un cierto grado de autonomía a fin de evitar el destino sufrido por los órganos que fueron disueltos tras la desaparición de la Sociedad de las Naciones.

### **Opiniones de los representantes del personal**

111. La representante del CCISUA convino en la necesidad de establecer un marco bien estructurado sobre la movilidad, a fin de abrir oportunidades de carrera para los funcionarios. En relación con la política de movilidad, que había sido introducida recientemente en las Naciones Unidas, señaló que los funcionarios habían expresado preocupación en cuanto al carácter obligatorio de ésta. La idea de vincular los ascensos exclusivamente a la movilidad no era el mejor criterio para cubrir puestos vacantes en lugares de destino poco populares. Señaló que la utilización de la movilidad para deshacerse de un funcionario determinado en un lugar de destino no debía ser el objetivo de ninguna política de movilidad. Señaló que ciertos puestos se prestaban mejor que otros a ser ocupados por personal móvil. Se refirió a la cuestión de la transferibilidad de las prestaciones, que podía tener consecuencias diferentes para las diversas organizaciones.

112. La representante expresó cierta preocupación en relación con las adscripciones, en particular con respecto a las dificultades con que podrían tropezar algunos funcionarios cuando quisieran volver a las organizaciones cedentes. Señaló también que la consideración de funcionarios de otros organismos como candidatos internos podría ser un obstáculo para el personal que ya se encontraba en el lugar y, por lo tanto, opinaba que el personal de otras organizaciones debía considerarse sólo cuando no hubiera candidatos internos adecuados.

113. La representante apoyó el informe presentado a la Comisión y señaló que el CCISUA esperaba con interés el ulterior examen de la cuestión de la movilidad en el contexto de la labor en marcha conexas del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos y del Comité de Coordinación entre el Personal y la Administración.

114. El representante de la FICSA señaló que era importante hacer una distinción entre la movilidad interna y la movilidad entre organismos. Estuvo de acuerdo con las opiniones expresadas en el sentido de que debía facilitarse la movilidad entre organismos. Al trabajar en diferentes organizaciones, los funcionarios podrían adquirir experiencia en todo el régimen común, lo cual era útil. Por lo tanto, la prestación de servicios en todas las organizaciones debía considerarse a los fines de la antigüedad y de las posibilidades de carrera. Todas las organizaciones debían reconocer los ascensos obtenidos durante la adscripción. La posibilidad de volver a la organización cedente debía garantizarse por un período de entre dos y cuatro años. Además, señaló que todos los funcionarios debían ser considerados candidatos internos a ocupar los puestos vacantes en todo el régimen común, teniendo en cuenta al mismo tiempo las oportunidades de ascenso de los funcionarios de cada una de las organizaciones.

115. La FICSA compartió también la opinión de que sería conveniente pasar algún tiempo fuera del sistema. Por lo tanto, los funcionarios técnicos y científicos del régimen común debían tener la posibilidad de trasladarse temporalmente a organizaciones externas y de tomar licencia sabática pagada. El representante señaló que, si se exigiera a los funcionarios subalternos del cuadro orgánico que primero prestaran servicio sobre el terreno, los administradores debían asegurar que los directores locales tuvieran capacidad para dirigir su formación.

116. La FICSA señaló que debían mantenerse los incentivos financieros a la movilidad y observó que en el sector privado la movilidad se recompensaba con bastante generosidad.

117. Las propuestas para la labor futura sobre la movilidad constituían un programa de trabajo abultado, pero había que hacer todo lo posible por aplicar un enfoque global y asegurar que se hubieran establecido todos los pilares de apoyo de las nuevas políticas sobre movilidad antes de iniciar su aplicación.

### **Deliberaciones de la Comisión**

118. La Comisión expresó su satisfacción por la información contenida en el documento que tenía ante sí. Reiteró que la movilidad no debía establecerse con el único fin de trasladar personal de un lugar de destino a otro, sino para apoyar el aumento de la eficacia de la organización y promover las oportunidades de carrera del personal. La Comisión expresó la opinión de que la movilidad debía aumentar la capacidad de las organizaciones para cumplir sus funciones, particularmente en lugares de destino difíciles. Por lo tanto, cuando correspondiera, en el contrato de los funcionarios debía constar la obligación de hacer efectiva la movilidad y las consecuencias de permanecer en el mismo puesto. Los miembros señalaron que los estatutos y reglamentos del personal de las organizaciones del régimen común ya conferían a los jefes ejecutivos autoridad para asignar al personal a cualquiera de las actividades u oficinas de la organización.

119. La Comisión señaló que había diversos tipos de movilidad, tanto obligatoria como optativa. Ahora bien, no todos los puestos se prestaban a la aplicación de la movilidad. Algunos miembros de la Comisión consideraron que la movilidad interna debía ser obligatoria y que debía alentarse la movilidad entre organismos. Había que simplificar los acuerdos entre organismos y otras normas pertinentes, y darles mayor coherencia. Se expresó la opinión de que los ascensos otorgados durante la adscripción o el préstamo debían ser reconocidos cuando el personal regresaba a su organización de origen. Los miembros de la Comisión opinaron que la información sobre la carrera del individuo, como las evaluaciones, los datos sobre la actuación profesional y las competencias adquiridas, debía ser compartida entre la organización anfitriona y la organización cedente.

120. Se sugirió que todos los puestos vacantes en el régimen común debían estar abiertos a la totalidad de los funcionarios de las Naciones Unidas, que serían considerados candidatos internos. Ahora bien, algunos miembros de la Comisión consideraron que ello constituiría una discriminación contra los candidatos externos y que obstaculizaría la incorporación de personal y capacidades nuevas al régimen común.

121. Los miembros de la Comisión señalaron que la cuestión de la movilidad externa, en la forma en que se presentaba en el informe, no reflejaba el enfoque desarrollado en el marco para la gestión de los recursos humanos, es decir, la movilidad debía comprender el desplazamiento del personal dentro de las organizaciones internacionales y entre ellas y, en la medida de lo posible, hacia y desde las administraciones públicas nacionales y las instituciones de los sectores público y privado, así como la atracción de candidatos externos a la administración pública internacional.

122. En las deliberaciones se señaló que la creación de un sitio central en la Web con una lista de candidatos interesados podría crear problemas, ya que con frecuencia los candidatos no deseaban dar publicidad a sus solicitudes de traslado o

adscripción por temor a ser considerados desleales. Sin embargo, los miembros señalaron que en las normas de conducta de la administración pública internacional que la Comisión no había actualizado hasta fecha reciente, se disponía que por lealtad internacional se entendía la lealtad a todo el sistema de las Naciones Unidas y no sólo a la organización para la que se trabajaba.

123. Algunos miembros de la Comisión subrayaron que la cuestión de la movilidad también tenía que ver con las disposiciones contractuales y que tanto los contratos de plazo fijo como la movilidad aumentaban la eficiencia de la organización; por lo tanto, debían considerarse con carácter prioritario las condiciones de empleo y los arreglos financieros de los diversos tipos de contrato. Se sugirió que el elemento de movilidad se separara del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en vigor. Cuando correspondiera, podía recomensarse y alentarse la movilidad mediante el pago discrecional de una suma fija considerable como prima de contratación. Este método podía ayudar a las organizaciones a llenar vacantes en lugares donde ello resultara difícil.

124. La Comisión estuvo de acuerdo en que la dificultad que representaba el empleo de los cónyuges era un obstáculo importante a la movilidad. Por consiguiente, consideró que debía incluirse como esfera prioritaria y que las organizaciones debían hacer lo posible por elaborar políticas apropiadas. Había que instar a las organizaciones a que elaboraran soluciones apropiadas, como la negociación de acuerdos con los países anfitriones por los que se autorizara a trabajar a los cónyuges. Además, podía considerarse una política de trato preferencial para el empleo de cónyuges en otras organizaciones internacionales del mismo lugar de destino. Algunos miembros alentaron a las organizaciones a eliminar las restricciones al empleo de los cónyuges en la misma organización mientras no existiera relación de subordinación entre ellos.

### **Decisiones de la Comisión**

125. La Comisión reconoció que la movilidad era un elemento esencial de las actividades de reforma de las organizaciones. Se destacó la importancia de la movilidad para establecer una administración pública internacional más versátil, con capacidades múltiples y experiencia para ejecutar mandatos complejos. La movilidad permitía a las organizaciones satisfacer las necesidades de sus programas, particularmente en lugares de destino difíciles. La Comisión decidió tratar la cuestión de la movilidad de manera amplia, conjuntamente con las disposiciones contractuales, las condiciones de empleo, la relación entre el trabajo y la vida personal y el empleo de los cónyuges. Por consiguiente, la Comisión señaló cuatro esferas fundamentales en que debían elaborarse programas para aumentar la movilidad:

- a) Elaboración de estrategias para modificar la cultura de las organizaciones en lo referente a la movilidad;
- b) Definición clara de los diversos tipos de movilidad (por ejemplo, rotación, movilidad obligatoria o movilidad optativa y movilidad dentro de la organización o movilidad externa);
- c) Condiciones de los contratos, en que se debían enunciar las condiciones de empleo, incluida la movilidad obligatoria, cuando correspondiera;
- d) Empleo de los cónyuges.

126. En el contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones, la Comisión decidió estudiar el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en vigor con el fin de evaluar su eficacia para atender las necesidades de las organizaciones y formular propuestas encaminadas a aumentar la movilidad.

#### **D. Prestación por condiciones de vida peligrosas**

127. En 2002, la Comisión, examinó la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación internacional y local. Además, la Comisión examinó una petición del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas de que considerara la posibilidad de establecer nuevos criterios para el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas en las misiones encargadas de la administración de transición. Por otra parte, la Comisión examinó la cuestión de los requisitos que debía cumplir el personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) para tener derecho a la prestación por condiciones de vida peligrosas.

128. Después de examinar las cuestiones mencionadas, la Comisión decidió lo siguiente:

a) Reiterar su apoyo al principio de la prestación por condiciones de vida peligrosas y expresar su agradecimiento a todos los funcionarios que trabajaban en esas condiciones por su dedicación y empeño;

b) Confirmar nuevamente que no debían modificarse los criterios vigentes para el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas;

c) Mantener la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación internacional en su nivel de 1.000 dólares mensuales;

d) Aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera a los funcionarios de contratación local al 30% del punto medio de las escalas de sueldos básicos locales, con efecto a partir del 1° de enero de 2003;

e) Concluir, tras haber examinado la situación del personal de zona del OOPS y de las opiniones al respecto del Asesor Jurídico de las Naciones Unidas y del Asesor Jurídico del OOPS, que el Comisionado General del OOPS estaba plenamente facultado para resolver esa cuestión aplicando los procedimientos vigentes para el personal de zona.

129. En la sección I.D de su resolución 57/285, la Asamblea General pidió a la Comisión que reconsiderara su decisión sobre la prestación por condiciones de vida peligrosas, teniendo en cuenta todas las opiniones expresadas por los Estados Miembros.

130. Aunque la Asamblea General se refiere en términos generales a la decisión de la Comisión sobre la prestación por condiciones de vida peligrosas, se entiende que su resolución es una petición formulada a la Comisión para que reconsidere únicamente su decisión sobre el incremento de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagada al personal de contratación local. Sobre la base de ese entendimiento, la Comisión, en su 57° periodo de sesiones, examinó dos opciones en relación con la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local: mantener la cuantía de la prestación para esta

categoría en el nivel que tenía a la sazón (el 20% del punto medio de la escala de sueldos básicos locales) o reafirmar su decisión anterior de incrementar la cuantía en un 30% del punto medio de la escala de sueldos básicos.

131. Además, la Comisión examinó una petición de la FICSA de que se instara al Comisionado General del OOPS y al Secretario General de las Naciones Unidas a que colaboraran estrechamente con los Estados Miembros para abordar la cuestión de otorgar una prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del OOPS.

### **Opiniones de las organizaciones**

132. La representante de la Red de Recursos Humanos recordó que, tras la celebración de consultas interinstitucionales sobre el monto del posible incremento de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local, las organizaciones habían informado a la Comisión, en su 55° período de sesiones, de que apoyaban el incremento de la cuantía de esa prestación para que pasara del 20% al 30% del punto medio de la escala de sueldos locales. La representante instó a la Comisión a que mantuviera la decisión que había adoptado en 2002. La representante consideraba que esa decisión había cobrado incluso más importancia a la sazón, dado que la fuerza de trabajo del sistema de las Naciones Unidas se encontraba cada vez más en situaciones de grave peligro, especialmente durante el año transcurrido desde que la Comisión había adoptado la decisión. La representante reiteró que las repercusiones financieras del incremento de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local podían quedar absorbidas en los presupuestos de las organizaciones.

133. La representante de la Red de Recursos Humanos recordó que, en los períodos de sesiones 54° y 55° de la Comisión, las organizaciones habían apoyado, además, la idea de actualizar la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación internacional.

### **Opiniones de los representantes del personal**

134. Los representantes de la FICSA y del CCISUA respaldaron el incremento de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas que se pagaba al personal de contratación local e instaron a la Comisión a que mantuviera la decisión que había adoptado al respecto en 2002. El representante de la FICSA destacó que se debía aplicar al personal de zona del OOPS el incremento del 30% de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local.

135. El representante de la FICSA recordó que, en los períodos de sesiones 54° y 55° de la Comisión, había hecho un llamamiento para que se movilizaran fondos en concepto de prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de zona del OOPS, que se encontraba en primera línea, prestando servicios a los refugiados en circunstancias sumamente difíciles. El representante recordó a la Comisión que el personal internacional del OOPS y el personal local de otros organismos de las Naciones Unidas en la misma zona percibían una prestación por condiciones de vida peligrosas. El representante destacó que la Comisión debía procurar dar un trato equitativo a todos los funcionarios, con un espíritu de objetividad y justicia y sobre la base del principio de la remuneración igual en caso de riesgo igual. En relación con el personal de zona del OOPS, el representante de la FICSA observó que, si bien sus condiciones de servicio eran diferentes de las de los funcionarios de

contratación local empleados por otras organizaciones de las Naciones Unidas, ello obedecía al carácter singular del OOPS. Según la definición de la prestación por condiciones de vida peligrosas establecida por la Comisión, se trataba de una prestación otorgada a los funcionarios cuyas organizaciones les exigieran trabajar en condiciones de peligro, es decir, guerra u hostilidades activas. El representante recordó, además, que, en su 55° período de sesiones, la Comisión había destacado la situación singular del OOPS sobre la base de la información facilitada por el Asesor Jurídico de las Naciones Unidas y el Asesor Jurídico del OOPS.

136. El representante de la FICSA recordó que la CAPI convino en que el personal de zona constituía una categoría separada, cuyas condiciones de servicio eran manifiestamente diferentes de las del personal del régimen común contratado localmente. La Comisión había convenido también en que la facultad de otorgar subsidios o prestaciones de carácter concreto al personal de zona correspondía claramente al Comisionado General del OOPS, quien resolvía al respecto sobre la base de las políticas y los procedimientos del Organismo en vigor en relación con su personal. El representante señaló que no se había adoptado ninguna medida para pagar la prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del OOPS. No obstante, indicó que la FICSA había sido informada de que, el 1° de agosto de 2003, el personal de zona del OOPS recibiría una suma global única de 100 dólares por trabajar en condiciones de peligro. El representante reiteró la petición de la FICSA a la Comisión de que instara al Comisionado General del OOPS y al Secretario General de las Naciones Unidas a que colaboraran estrechamente con los Estados Miembros para abordar la cuestión de larga data de pagar una prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del OOPS.

137. La representante del CCISUA apoyó las opiniones manifestadas por el representante de la FICSA en relación con la cuestión de pagar una prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del OOPS.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

138. Al igual que en su 55° período de sesiones, la mayoría de los miembros de la Comisión eran partidarios de reafirmar la decisión de aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local a un 30% del punto medio de la escala de sueldos locales. A su juicio, no habría que reabrir el debate sustantivo acerca de los fundamentos de la decisión de la Comisión de aumentar esa prestación ya que, como se había comunicado anteriormente a la Asamblea General, conservaban su vigencia. Consideraban que, si bien había que mantener el carácter simbólico de la prestación, no era útil debatir cómo había que definir el término “simbólico”, habida cuenta en particular de que en esos momentos los pagos oscilaban entre 39 y 420 dólares al mes por funcionario. Con el aumento propuesto, los pagos oscilarían entre 59 y 630 dólares. Se indicó a la Comisión que las consecuencias financieras del aumento decidido por ésta se estimaban en aproximadamente 2.700.000 dólares por año en todo el sistema.

139. La mayoría de los miembros de la Comisión estaban de acuerdo en que había que poner en práctica a partir del 1° de enero de 2004 la decisión de aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local. Al evitar su aplicación retroactiva, se reducirían las consecuencias financieras de la decisión para las organizaciones.



140. Algunos miembros se oponían al aumento de la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local. Reiteraron su opinión de que esta prestación había sido concebida como un pago simbólico y nunca se había previsto que fuera parte esencial de la remuneración total. Si la prestación había de equivaler al 30% del punto medio de la escala de sueldos ya no podía considerarse simbólica porque en las categorías más bajas podía superar el sueldo total. Si bien la existencia de metodologías diferentes para el personal de contratación internacional y el de contratación local obedecía a motivos válidos, la equidad siempre había preocupado a la Comisión. Ésta había decidido en su 55° período de sesiones que no había motivos para modificar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal internacional a pesar de que se había reducido como porcentaje de la remuneración básica, que ya era inferior a la del personal de contratación local. Sin embargo, en el período de sesiones en curso la Comisión era partidaria de reafirmar su decisión de aumentar la prestación pagadera al personal de contratación local, lo cual daría lugar a una diferencia aún mayor entre los dos cuadros. El personal de contratación local percibiría una prestación equivalente al 30% del punto medio de la escala de sueldos, mientras que en el caso del personal de contratación internacional representaba el 17,36% del sueldo básico/mínimo. A juicio de esos miembros, el aumento era por lo tanto improcedente e injusto. Se señaló también que se estaba tomando la decisión de aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas sin analizar si las condiciones de servicio en los lugares de alto riesgo habían empeorado. Esos miembros no se sumaron al consenso respecto de la conveniencia de reafirmar la decisión de la Comisión.

141. En cuanto a la petición formulada por la FICSA en relación con el personal de zona del OOPS, la Comisión decidió asimismo reiterar su opinión de que el Comisionado General del OOPS estaba plenamente facultado para resolver la cuestión aplicando los procedimientos vigentes para el personal de zona.

#### **Decisión de la Comisión**

142. La Comisión decidió confirmar su decisión anterior de aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local a un 30% del punto medio de la escala de sueldos locales, con efecto a partir del 1° de enero de 2004.

### **E. Dietas por misión/régimen de operaciones especiales**

143. En su 54° período de sesiones (abril/mayo de 2002), la Comisión recibió una nota de su secretaría que contenía las líneas generales de los criterios y prácticas de las Naciones Unidas relativos a las dietas por misión, así como información sobre las prácticas de algunas otras organizaciones del régimen común en lo concerniente a los lugares de destino en que los funcionarios no podían estar acompañados por sus familiares y al régimen de operaciones especiales y el subsidio mensual ampliado de evacuación. Habida cuenta de que se esperaba que las organizaciones proporcionaran datos y aclaraciones adicionales sobre esas cuestiones, la Comisión pospuso su examen hasta el período de sesiones en curso y pidió a su secretaría que, en colaboración con las organizaciones interesadas, recopilara información adicional y considerara la posibilidad de armonizar el enfoque de la cuestión por parte de las organizaciones.

144. La Comisión tuvo ante sí una nota de la secretaría, preparada a petición de la Comisión. Ese documento contenía información actualizada sobre las prácticas de las organizaciones que estaban utilizando el régimen de operaciones especiales y el subsidio mensual ampliado de evacuación, así como las opiniones de las organizaciones sobre la viabilidad de armonizar sus prácticas relativas a los lugares de destino en que los funcionarios no podían estar acompañados por sus familiares. La información obtenida demostró que las diversas organizaciones de las Naciones Unidas aplicaban diferentes disposiciones en cuanto a la remuneración global y las condiciones de servicio de los funcionarios asignados a misiones especiales y lugares de destino en los que no podían estar acompañados por sus familiares. A ese respecto, las organizaciones insistieron en la necesidad de mantener un enfoque flexible en la materia a fin de satisfacer sus diferentes necesidades operacionales.

#### **Opiniones de las organizaciones**

145. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que las disposiciones relacionadas con las dietas por misión y el régimen de operaciones especiales se habían puesto en práctica con la autorización del Secretario General y otros jefes ejecutivos. Las organizaciones hicieron hincapié en la necesidad de que esas disposiciones fueran flexibles a fin de atender a sus diversas necesidades operacionales. Las misiones de mantenimiento de la paz tenían necesidades muy distintas de las de otras misiones a cargo de las organizaciones que cumplían mandatos humanitarios. No obstante, las organizaciones reconocían la necesidad de tratar de alcanzar una armonización óptima. Las disposiciones vigentes sobre el régimen de operaciones especiales se habían elaborado en un marco de estrecha colaboración. Esa colaboración se mantenía, puesto que las organizaciones se reunían periódicamente para resolver cuestiones relativas a la aplicación del régimen de operaciones especiales.

146. Con respecto a las dietas por misión, la Secretaría de las Naciones Unidas estaba llevando a cabo, en el contexto de la reforma propuesta por el Secretario General, un examen de las prestaciones del personal sobre el terreno, entre las que este subsidio no era sino uno más, con miras a examinar las esferas que podían seguir armonizándose. Ello incluiría la base que utilizaría el Secretario General para establecer la tasa de las dietas por misión. Dado que la labor estaba en pleno desarrollo, la Red de Recursos Humanos consideró que ese momento no era el adecuado para que la Comisión alcanzase conclusiones finales en la materia.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

147. El representante de la FICSA tomó nota del documento que tenía ante sí la Comisión y de la labor de la Organización en materia de armonización.

148. La representante del CCISUA también tomó nota de la información que figuraba en el documento y de la facilitada por las organizaciones.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

149. La Comisión recordó que la Asamblea General le había pedido que examinara las medidas aplicadas por diferentes organizaciones y organismos de las Naciones Unidas que tenían funcionarios en ciertos lugares de destino a los efectos de determinar las condiciones de servicio del personal de esos lugares de destino. La información reunida demostraba que existía diversidad de prácticas en el sistema. La Comisión observó que, al margen de su nomenclatura, había importantes variaciones

en los elementos de la remuneración total. En la información de que disponía la Comisión se ponía de manifiesto que existía una amplia variedad de disposiciones sobre la remuneración total y las condiciones de servicio. Aunque los miembros destacaron claramente la necesidad de establecer un enfoque con algunos factores comunes, se reconoció que era necesario proceder con flexibilidad para atender a las diferentes necesidades operacionales de cada organización. Sin embargo, esa flexibilidad no debía dar lugar a diferencias significativas en la remuneración total del personal de las distintas organizaciones cuya situación fuera similar en el mismo lugar de destino.

150. La Comisión recordó que, en algunos de sus períodos de sesiones anteriores, ya había pedido a las organizaciones que consideraran la posibilidad de armonizar su enfoque sobre esa cuestión. Por ello, resultaba desalentador observar que había organizaciones que aún no habían finalizado su trabajo y habían pedido que se les concediera más tiempo antes de que la Comisión adoptara una conclusión definitiva sobre el asunto.

151. Cuando el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se estableció en 1990, se hizo en la inteligencia de que dicho plan reemplazaría a varios subsidios y prestaciones independientes que eran anteriores al plan. Con ello se perseguía absorber en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles los costos de los subsidios y prestaciones de los planes anteriores. Por consiguiente, los miembros de la Comisión estaban en cierta manera sorprendidos al observar que, de conformidad con el régimen de operaciones especiales, se habían restablecido algunos de esos subsidios.

152. La Comisión observó, además, que algunas organizaciones ofrecían a los funcionarios asignados a lugares de destino en que no podían estar acompañados por sus familiares la posibilidad de instalar a sus familias en lugares apropiados de las proximidades de ese lugar de destino, en lo que se denominaba lugar de asignación administrativa, que entonces pasaba a ser el lugar de destino oficial del funcionario. Además, los funcionarios podían optar por que su anterior lugar de destino pasara a ser el lugar de asignación administrativa cuando sus familiares permanecieran en ese lugar de destino o en su país de origen. En cuanto a la remuneración total percibida por los funcionarios de los lugares de destino en que no podían estar acompañados por sus familiares, los emolumentos y prestaciones se basaban en las escalas y condiciones aplicables al lugar de asignación administrativa de los funcionarios. Algunos miembros de la Comisión, tras manifestar preocupación en relación con ese enfoque, consideraron que el costo o las condiciones de vida en el lugar de asignación administrativa no guardaban relación con los gastos efectuados ni con las condiciones de vida en el lugar de destino en que realmente trabajaban los funcionarios. Además, esos miembros destacaron que en cierta medida dicha cuestión guardaba relación con las políticas de las organizaciones respecto de los contratos, por lo que el asunto debía ser abordado en los contratos.

153. En lugar de dietas ordinarias, se pagaban dietas por misión, una prestación de subsistencia (operaciones) o un subsidio mensual ampliado de evacuación al personal que prestaba servicio en lugares de destino en que no podía estar acompañado por sus familiares. Los dos últimos subsidios mencionados se basaban en la cuantía de las dietas por misión (cuando esa cuantía estaba fijada) o en el 75% o el 60% de la cuantía de las dietas ordinarias. La Comisión observó que existían disparidades entre la cuantía de las dietas por misión y de las dietas ordinarias. La escala de

dietas ordinarias la establecía la Comisión y se basaba en el precio de una habitación de hotel y en el costo de las comidas y tenía un componente homogéneo para gastos imprevistos, en tanto que la cuantía de las dietas por misión la establecía la Secretaría de las Naciones Unidas y se basaba en los costos del alojamiento a más largo plazo y en los gastos en concepto de alimentación y gastos diversos. Dado que la cuantía de las dietas por misión se basaba en el alojamiento a más largo plazo y no en el precio de una habitación de hotel, la Comisión consideró que sería razonable entender que la cuantía de las dietas por misión debía ser, en general, más baja y nunca más alta que la cuantía de las dietas ordinarias que se pagaran en el mismo lugar. En los lugares de destino en que existían discrepancias, debía intentarse vincular la cuantía de las dietas por misión y las dietas ordinarias; en ese caso, las dietas por misión constituirían un porcentaje de las dietas ordinarias.

#### **Decisión de la Comisión**

154. La Comisión tomó nota de la información facilitada y destacó la necesidad de seguir armonizando las prácticas de las organizaciones respecto de los subsidios pagaderos a los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino en que no podían estar acompañados por sus familiares con objeto de evitar rivalidades y fomentar la movilidad del personal. La Comisión pidió a las organizaciones que siguieran procurando adoptar medidas que fueran aplicables a todas las organizaciones y le presentaran un informe amplio en su 59º período de sesiones (que se celebraría a mediados de 2004). Además, la Comisión pidió a su secretaria que, en cooperación con las organizaciones, considerara la viabilidad de vincular las cuantías de las dietas por misión y las dietas ordinarias establecidas por la Comisión y le informara al respecto.

## Capítulo IV

### Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

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

155. En virtud del mandato permanente que le había sido conferido por la Asamblea General, la Comisión siguió examinando 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 en Washington, D.C. que ocupaban puestos comparables (en lo sucesivo denominada “el margen”).

156. Se informó a la Comisión de que, aplicando la metodología aprobada y las equivalencias vigentes entre las categorías de los funcionarios de las Naciones Unidas y las de los funcionarios de los Estados Unidos que ocupaban puestos comparables, el margen entre las remuneraciones netas para el año 2003 se había calculado en 111,9.

#### Opiniones de las organizaciones

157. La representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota del margen estimado. Un análisis del margen de cada una de las categorías indicaba que en tres de ellas, P-4, P-5 y D-1, se estaba muy cerca del margen mínimo de 110 y, si volviese a bajar, la Comisión y la Asamblea General tendrían que hacer frente con urgencia a la cuestión.

158. La competitividad de la remuneración que se obtenía en el sistema de las Naciones Unidas seguía siendo motivo de continua y frecuente preocupación para los jefes ejecutivos y para quienes los representaban. La Vicesecretaria General había declarado en la sesión de apertura de la Comisión que los jefes ejecutivos esperaban con interés que la Comisión presentara propuestas para actualizar y ampliar el principio Noblemaire. Las organizaciones veían con satisfacción que en 2004 comenzara el largamente esperado estudio acerca del principio Noblemaire ampliado.

#### Opiniones de los representantes del personal

159. Los representantes de la FICSA apoyaron la declaración formulada por la Red de Recursos Humanos e hicieron un firme llamamiento a que se adoptaran las medidas necesarias para que el margen volviera a quedar en el punto medio de 115.

160. El representante del CCISUA apoyó las declaraciones formuladas por la Red de Recursos Humanos y por la FICSA. Señaló que había que adoptar las medidas necesarias para que los sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores volvieran a quedar en el nivel adecuado. A ese respecto, expresó que había decepcionado al Comité y a sus representados la decisión de la Asamblea General de no conceder un aumento de sueldo en 2003 a las categorías más bajas del cuadro orgánico. A juicio del CCISUA, había en las organizaciones una crisis de dirección y, por lo tanto, no se justificaba conceder un aumento de sueldo a las categorías más altas del cuadro orgánico.

### **Deliberaciones de la Comisión**

161. La Comisión recordó que, en el pasado, había informado a la Asamblea General de que el ajuste de los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos se basaba en la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales de 1990. La Comisión observó que la administración utilizada en la comparación no había puesto en práctica cabalmente en 2003 los ajustes de sueldo que, según dicha Ley, debía hacer a los efectos de la comparabilidad con el sector no federal. El aumento bruto real interanual (2002 a 2003) correspondiente a Washington, D.C., teniendo en cuenta tanto el índice del costo del empleo como el ajuste por localidad, era del 4,27% al 1° de enero de 2003.

162. La Comisión observó que, sobre la base de la metodología aprobada, el margen de la remuneración neta se había calculado en 111,9 para 2003. Recordó que la Asamblea General había decidido, en su resolución 57/285, adoptar una escala de sueldos básicos/mínimos distinta de la que había recomendado la Comisión en su 28° informe anual. En consecuencia, el punto medio del margen general no había vuelto a 115, que era el conveniente.

### **Decisión de la Comisión**

163. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que se pronosticaba un margen de 111,9 entre la remuneración neta del personal de las categorías P-1 a D-2 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., durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2003. En el anexo del presente informe se incluyen los pormenores de dicho cálculo del margen.

## **B. Escala de sueldos básicos/mínimos**

164. La escala de sueldos básicos/mínimos entró en vigor el 1° de julio de 1990 en virtud de la resolución 44/198 de la Asamblea General, de 21 de diciembre de 1989, que dispuso el establecimiento de un nivel de sueldos mínimos netos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicio en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación.

165. La escala de sueldos básicos/mínimos no se utiliza únicamente para fijar el monto mínimo de la paga líquida; también se utiliza como punto de referencia para calcular dos componentes importantes del sistema de remuneraciones: la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de pagos por separación del servicio. El nivel básico/mínimo se estableció usando la categoría P-4/VI (para funcionarios con familiares a cargo) en el caso de las Naciones Unidas y las categorías GS-13/VI y GS-14/VI en el caso de los Estados Unidos. En el cálculo, los coeficientes utilizados para las categorías GS-13/VI y GS-14/VI son 0,33 y 0,67, respectivamente.

166. La Comisión observó que, de seguir el procedimiento utilizado desde 1995 para ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas, sobre la base de las variaciones de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos al 1° de enero de 2003 (en Washington, D.C.), habría que hacer un ajuste del 8,4% en la escala del régimen común de las Naciones Unidas para mantener la

escala de sueldos básicos/mínimos en un nivel acorde con la administración pública utilizada en la comparación.

167. La Comisión también observó que en varias oportunidades la Asamblea General había puesto de relieve el número creciente de lugares de destino donde la clasificación del ajuste por lugar de destino era equivalente o cercana a cero y había pedido a la Comisión que examinara la metodología a fin de que se incluyera en forma apropiada la equivalencia del poder adquisitivo. El aumento del 8,4% de la escala de sueldos básicos/mínimos incrementaría el número de lugares de destino donde la clasificación del ajuste sería equivalente o cercana a cero.

168. En su resolución 57/285, la Asamblea General había pedido a la Comisión que estudiase la posibilidad de desvincular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos. El motivo de ello fue que algunos miembros de la Asamblea habían manifestado preocupación por el costo general de la prestación y sostenían que ésta no debía aumentarse cada vez que se ajustase la escala de sueldos básicos/mínimos.

169. Se presentaban a la Comisión dos opciones:

a) Ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos un 8,4%, con efecto a partir del 1° de marzo de 2004, sin ocasionar pérdidas ni ganancias;

b) Utilizar las remuneraciones nacionales (no basadas en la localidad) del Cuadro General de Sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos como punto de referencia de la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas y, por consiguiente, mantener la escala de sueldos básicos/mínimos en el nivel en que se encontraba.

### **Opiniones de las organizaciones**

170. La representante de la Red de Recursos Humanos hizo referencia al contexto histórico en que se había establecido la escala de sueldos básicos/mínimos. Recordó que la escala se había implantado con efecto a partir del 1° de julio de 1990, en el marco del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores que llevó a cabo la Comisión. En su resolución 44/198, la Asamblea General había respondido a la recomendación formulada por la Comisión en su 15° informe anual (1989) sobre el establecimiento de la escala de sueldos básicos/mínimos en relación con el monto de los sueldos netos de los funcionarios que prestaban servicios en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación. Recordó que la escala se había establecido como parte de un conjunto integrado de medidas en virtud de las cuales se eliminaron las clases negativas de ajuste por lugar de destino y que servía como punto de referencia para establecer la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de pagos por separación del servicio.

171. En mayo de 1990, el Comité Administrativo de Coordinación había adoptado una posición oficial sobre el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos, haciendo hincapié en la necesidad de que la escala se mantuviera en un nivel acorde con el de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. En esa oportunidad, el CAC había recalcado que la escala se había introducido con el entendimiento expreso de la Asamblea General de que reflejaría el vínculo con los sueldos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación en Washington, D.C. El Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas había

insistido en que el vínculo debía mantenerse en las actualizaciones y ajustes anuales y sistemáticos de la escala de sueldos básicos/mínimos. La representante observó que desde 1990 esa escala se había ajustado anualmente en función de los cambios de la administración pública federal de los Estados Unidos. Recordó que en 1989 y 1990 había una sola escala para los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos en todo el país. Esa administración pública no implantó la remuneración basada en la localidad hasta 1994.

172. Era importante señalar que las modificaciones introducidas en el marco del examen amplio de 1989 fueron consideradas una forma de simplificar y reglamentar elementos del sistema de la administración pública utilizada en la comparación. La prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, por ejemplo, sustituía a cuatro prestaciones diferentes. La representante recordó que cuando se estableció la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en 1989, la secretaria de la CAPI había hecho un estudio amplio en varios países de los emolumentos de la administración pública utilizada en la comparación.

173. Para la Red de Recursos Humanos, había que poner en el contexto adecuado toda posible modificación de la metodología que introdujera un ajuste en la escala de sueldos básicos/mínimos y, en consecuencia, en la matriz de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en la escala de pagos por separación del servicio. A juicio de la representante, era necesario estudiar más a fondo la cuestión antes de poder llegar a una conclusión sobre la propuesta del documento.

174. La Red de Recursos Humanos convino en que era oportuno hacer un examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles al cabo de más de 10 años de funcionamiento, pero estimó que ese examen debía ser minucioso y sustantivo. Se trataba de una prestación sumamente importante para las organizaciones que trabajaban sobre el terreno y otras organizaciones que necesitaban aumentar la movilidad de su personal para cumplir su mandato. En consecuencia, en el examen debía incluirse un estudio de, entre otras cosas, la opinión de las organizaciones sobre los efectos del plan de prestaciones en su labor y en la contratación y la movilidad del personal. A juicio de la Red, la cuestión debía abordarse en el contexto de la labor que realizaba la Comisión sobre el tema de la movilidad.

### **Opiniones de los representantes del personal**

175. El representante de la FICSA observó que las propuestas presentadas a la Comisión causaban grave preocupación a la Federación, tanto por el proceso en que se habían formulado como por su contenido. La FICSA apoyaba la declaración formulada por la representante de la Red de Recursos Humanos y su representante destacó la importancia de que se considerara la cuestión en su contexto histórico.

176. A ese respecto, el representante observó que la metodología vigente se había desarrollado a lo largo del tiempo merced a la estrecha colaboración y consulta entre los representantes de los Estados Miembros, las administraciones y los representantes del personal. La escala de sueldos básicos/mínimos se había implantado, con efecto a partir del 1° de julio de 1990, al aprobar la Asamblea General su resolución 44/198. En aquella oportunidad, se había examinado detenidamente la cuestión de eliminar los ajustes por lugar de destino negativos y se había reconocido cabalmente que a la larga, en algunos lugares de destino, ese índice tal vez quedara por debajo del índice de remuneración vigente. Tras un examen detenido, se había decidido que ello conllevaba más ventajas que inconvenientes. El proceso seguido por la Comisión y



aprobado por la Asamblea General había sido metódico y minucioso. En esa oportunidad no podía decirse lo mismo. La FICSA esperaba que la cuestión se hubiera abordado de forma más sistemática y transparente, por ejemplo, estableciendo al menos un grupo de trabajo tripartito que examinara detenidamente las repercusiones de toda modificación que se apartara radicalmente de la metodología convenida en vigor.

177. La FICSA destacó que la escala de sueldos básicos/mínimos tenía por objeto asegurar un nivel de remuneración mínimo. A su juicio, ello constituía un componente importante de las condiciones generales de servicio del personal del régimen común, cuyo menoscabo constituiría un grave atentado contra las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común. Al implantarse la escala de sueldos básicos/mínimos, la Asamblea General había observado que establecía un nivel de sueldos mínimos netos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicio en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación. La FICSA destacó la importancia de que se garantizara un sueldo básico mínimo para todos los funcionarios de todos los lugares de destino vinculado a los niveles de sueldos comparables de la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación, como se acordó en 1989-1990.

178. La FICSA se mostró de acuerdo con la opinión expresada de que el margen se utilizaba para examinar la medida en que se aplicaba el principio Noblemaire. La escala de sueldos básicos/mínimos no debía ser inferior a la de la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación. A juicio de la FICSA, en las deliberaciones sobre la remuneración de los funcionarios no siempre se daba al principio Noblemaire la importancia debida. En consecuencia, la FICSA apoyaba enérgicamente la opción presentada en el apartado a) del párrafo 169 *supra*.

179. La FICSA apoyó la propuesta de que se examinara detenidamente la cuestión de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles en el 57º período de sesiones de la Comisión. Aunque se observó que la Asamblea General deseaba desvincular la prestación de la escala de sueldos básicos/mínimos, la FICSA estuvo de acuerdo en que para ello habría que examinar de forma integrada todas las prestaciones, teniendo en cuenta también la finalidad, el efecto y el costo de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y las necesidades del régimen común al respecto, así como el contexto de la reforma del régimen de remuneración y prestaciones.

180. La FICSA expresó decepción por el hecho de que la cuestión se hubiera tratado tan sumariamente y hubiera sido tan limitado el interés por debatirla en el seno de la Comisión.

181. El representante del CCISUA mostró preocupación por las propuestas que tenía ante sí la Comisión. Observó que era importante garantizar un sueldo básico/mínimo para todos los funcionarios de todos los lugares de destino con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicios en puestos comparables de la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación. La Comisión no debía apartarse de esa práctica.

### **Deliberaciones de la Comisión**

182. La Comisión recordó que, de acuerdo con la metodología vigente, todos los años examinaba el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos, que indicaba el sueldo mínimo que se había de pagar a los funcionarios en todos los lugares de destino. Por lo común, como resultado de esos exámenes, la Asamblea General aumentaba la escala de sueldos básicos/mínimos e incorporaba varios puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino en los sueldos básicos/mínimos, sin que hubiera pérdidas ni ganancias. El propósito de ese proceso era asegurar que los sueldos mínimos de las Naciones Unidas se actualizaran para tener en cuenta los cambios que se producían en el nivel de las remuneraciones de la administración pública utilizada en la comparación y para asegurar que se dispusiera de recursos suficientes en el Fondo de Nivelación de Impuestos. Por consiguiente, la actualización de los sueldos básicos/mínimos nunca había tenido por finalidad otorgar aumentos de sueldos.

183. La Comisión observó que, si la escala de sueldos básicos/mínimos se aumentaba en un 8,4% mediante la incorporación de puntos multiplicadores sin que hubiera pérdida ni ganancia, el personal que trabajaba en lugares de destino donde la clasificación del ajuste por lugar de destino era equivalente o cercana a cero recibiría un aumento real de sueldos, mientras que los funcionarios que trabajaban en lugares de destino cuyo multiplicador del ajuste fuera del 8,4% o superior seguirían cobrando los mismos sueldos. La Comisión observó que ya no se trataba de que no hubiera pérdida ni ganancia porque en algunos lugares de destino los funcionarios se estaban beneficiando efectivamente de aumentos “imprevistos” de sus sueldos, que repercutían en la paridad del poder adquisitivo entre los lugares de destino.

184. La Comisión recordó que cuando se implantó la escala de sueldos básicos/mínimos, se tomaron como referencia los sueldos básicos de los funcionarios que ocupaban cargos equiparables en Washington, D.C. En ese momento, los Estados Unidos de América pagaban únicamente una remuneración nacional (no basada en la localidad), que se aplicaba de manera uniforme a todos los funcionarios públicos federales. En 1994 se introdujo una remuneración de comparabilidad basada en la localidad para reducir las diferencias que había entre los sueldos de la administración pública federal y los demás sueldos en cada una de las localidades. En su resolución 44/198, la Asamblea General decidió que la escala de sueldos básicos/mínimos se establecería con referencia a los niveles de sueldos netos básicos de los funcionarios que prestaban servicio en puestos comparables en la ciudad de base de la administración pública utilizada en la comparación. Sin embargo, al implantarse en los Estados Unidos la remuneración por localidad, la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas se ajustó en consecuencia, teniendo en cuenta la escala de remuneraciones basada en la localidad correspondiente a Washington, D.C. La Comisión observó que la escala actual para Washington, D.C. (incluido el pago por localidad) es aproximadamente un 10% más alta que la del Cuadro General, que se aplica a escala nacional.

185. La Comisión examinó una posible solución al problema de los lugares de destino en los que el ajuste por lugar de destino es equivalente o cercano a cero, que consistiría en vincular los sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas con la escala de remuneraciones nacionales del Cuadro General de los Estados Unidos. De esa forma, sólo se tendrían en cuenta los aumentos del índice del costo del empleo y probablemente ello daría por resultado aumentos más moderados. La Comisión observó también que al vincular la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones

Unidas con la remuneración nacional del Cuadro General, que se ajustaba en relación con el índice del costo del empleo, se aplicaría un procedimiento compatible con el que regía en 1989, cuando se estableció la escala de sueldos básicos/mínimos.

186. Se sugirió también que, para resolver el problema de los lugares de destino en que el ajuste por lugar de destino era equivalente o cercano a cero, debía reducir el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos y aportar la parte restante del sueldo mediante el sistema de ajuste por lugar de destino. La Comisión indicó que examinaría ese método en su período de sesiones de 2004.

187. La Comisión observó que necesitaría más información para determinar si convenía desvincular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos. En ese momento de su examen de la cuestión, la Comisión consideraba que sólo se podían adoptar medidas provisionales y que tendría que estudiar nuevamente el tema en su 59° período de sesiones. Señaló que, como parte del examen del régimen de remuneración y prestaciones en marcha, se había determinado que en 2004 se examinaría la cuestión de la modernización y simplificación de las prestaciones. Procedería examinar en ese momento el funcionamiento de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. La Comisión observó que durante el examen del régimen de remuneración y prestaciones se había sugerido que se estableciera un sistema de bonificaciones para la contratación/retención/reasignación del personal. Se sugirió que la Comisión tal vez deseara tratar ese asunto en el contexto del examen de la remuneración y las prestaciones, considerando especialmente las repercusiones que podían tener las propuestas derivadas de ese examen en el funcionamiento de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

#### **Decisión de la Comisión**

188. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que volviera a utilizar el procedimiento que se aplicaba en 1989, cuando se estableció la escala de sueldos básicos/mínimos, y que utilizara el Cuadro General de remuneraciones nacionales (no basadas en la localidad) de la administración pública federal de los Estados Unidos como punto de referencia de la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas. La Comisión concluyó que, como resultado de esa recomendación, por el momento la escala de sueldos básicos/mínimos se mantendría en el nivel vigente. En el anexo III del presente documento se facilita la escala de sueldos básicos/mínimos en vigor, que fue aprobada por la Asamblea General en su resolución 57/285 y empezó a aplicarse el 1° de enero de 2003.

189. La Comisión pidió a su secretaría que en su 59° período de sesiones le proporcionara información más detallada sobre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, a fin de estudiar el vínculo entre esa prestación y la escala de sueldos básicos/mínimos.

190. La Comisión decidió seguir estudiando la cuestión de los lugares de destino que tenían un ajuste por lugar de destino muy bajo o carecían de él en el período de sesiones de principios de 2004.

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

191. El actual plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que entró en vigor el 1º de julio de 1990, fue aprobado por la Asamblea General en su resolución 44/198 como parte de un conjunto de medidas resultantes del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que se había llevado a cabo en 1989. Uno de sus componentes principales es la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

192. Al preparar el nuevo plan, la Comisión siguió las orientaciones dadas por la Asamblea en la sección I de su resolución 43/226, de 21 de diciembre de 1988, a saber, que los derechos pagaderos por la administración pública utilizada en la comparación a funcionarios expatriados no diplomáticos podían servir como punto de referencia general.

193. Poco después de establecer la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Asamblea expresó cierta preocupación por el vínculo entre la prestación y la escala de sueldos básicos/mínimos. En su resolución 46/191, de 20 de diciembre de 1991, la Asamblea pidió a la Comisión que le informase en su cuadragésimo séptimo período de sesiones sobre el funcionamiento de la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles y la prima por asignación, teniendo en cuenta las opiniones expresadas en la Quinta Comisión sobre esa cuestión, en particular las relativas a la vinculación entre la escala de sueldos mínimos netos y la prestación por movilidad y condiciones de trabajo difíciles. La Comisión respondió a esa petición y en su informe anual de 1992 llegó a la conclusión de que: a) el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles en general funcionaba satisfactoriamente en relación con sus objetivos declarados y que los costos del plan parecían ajustarse a los niveles previstos cuando se había introducido; b) puesto que era necesario vigilar estrechamente el funcionamiento del plan y había transcurrido un plazo relativamente breve desde su introducción, la Comisión examinaría nuevamente el funcionamiento del plan en 1995; y c) entretanto debían mantenerse los parámetros existentes del plan, incluida la vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y el sueldo básico/mínimo. En su resolución 47/216, de 12 de marzo de 1993, la Asamblea tomó nota de las conclusiones de la Comisión y le pidió que en su examen siguiente incluyera el procedimiento de ajuste que vinculaba la matriz de movilidad y condiciones de trabajo difíciles con las revisiones del sueldo básico/mínimo.

194. El informe sobre el examen realizado por la Comisión se presentó a la Asamblea en su quincuagésimo primer período de sesiones. En esa ocasión, la Comisión no encontró razones para cambiar el sistema y, en consecuencia, recomendó a la Asamblea General que se mantuviera la vinculación existente entre el sueldo básico/mínimo y el ajuste en vigor. En su resolución 51/216, de 18 de diciembre de 1996, la Asamblea pidió a la Comisión que siguiera examinando la vinculación entre la escala de sueldos básicos/mínimos y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles teniendo en cuenta las opiniones expresadas por los Estados Miembros en la Quinta Comisión. Más recientemente, en sus resoluciones 55/223, de 23 de diciembre de 2000 y 57/285, de 20 de diciembre de 2002, la Asamblea pidió a la Comisión que examinara la vinculación existente entre la escala de sueldos básicos/mínimos y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

### **Opiniones de las organizaciones**

195. El representante de la Red de Recursos Humanos recordó que en la apertura del período de sesiones en curso la Vicesecretaria General había subrayado la importancia de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles en los intentos de las organizaciones por promover la movilidad y resolver los problemas de contratación y retención en algunos lugares de destino. También recordó que el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles se había introducido como parte del examen amplio de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que se había hecho en 1989/1990. Ello seguía siendo un factor fundamental en la medida en que la creación de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y su vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos formaban parte de un plan cuidadosamente elaborado que, merced a los esfuerzos de la Comisión y de otros, había obtenido el reconocimiento y la aprobación de la Asamblea. Sin embargo sólo se estaba examinando una parte de ese plan y ese procedimiento no era válido; debía adoptarse un enfoque integral, como se había recalado en el marco para la gestión de los recursos humanos, que la Comisión había aprobado en 2000.

196. El representante hizo ver que para las organizaciones, en especial las que trabajaban sobre el terreno, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles era muy importante para ayudar a atender sus necesidades operacionales. Recientemente el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación había subrayado la importancia que concedía al mantenimiento del plan actual de movilidad y condiciones de vida difíciles como apoyo vital a la movilidad en general.

197. Al representante le complacía comprobar que se había presentado una versión actualizada de la comparación entre las prestaciones por condiciones de vida difíciles de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos, que resultaba de ayuda. El análisis de las cuestiones relativas a la creación del plan de movilidad y condiciones de vida difíciles y su examen periódico estaba bien presentado y era útil para el debate. Sin embargo, todavía no se habían hecho encuestas entre los clientes sobre los efectos del plan de movilidad y condiciones de vida difíciles en la labor de las organizaciones y en la contratación y movilidad del personal. Esas encuestas eran fundamentales para todo debate sobre cambios en la matriz o sus elementos constituyentes. Había indicios de que la matriz daba un fuerte impulso a la movilidad, y de que el cambio de ese elemento tendría un fuerte efecto negativo en la motivación y la propia movilidad. A las organizaciones también les preocupaba que un cambio de la matriz tuviera grandes repercusiones en los gastos generales de administración por lo que respectaba a la reorganización de los sistemas de tecnología de la información de las organizaciones y que el personal tuviera que dedicar más tiempo a administrar unos arreglos menos transparentes.

198. En el contexto del análisis de las prestaciones de las Naciones Unidas y las de los Estados Unidos, las organizaciones consideraban que la comparación que la Comisión tenía ante sí no era equitativa. En los cuadros presentados se observaba que, hablando estrictamente de las condiciones de vida difíciles, había una gran discrepancia entre el número de lugares de destino clasificados en los mayores niveles, ya que el 30% de los lugares de destino de los Estados Unidos figuraban en el nivel superior, mientras que las Naciones Unidas sólo tenían el 4% en ese nivel.

199. El representante de las organizaciones estuvo de acuerdo con la secretaria de la Comisión en que las razones aducidas para vincular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles con la escala de sueldos básicos/mínimos seguían siendo válidas. Se subrayó que uno de los problemas de las prestaciones anteriores, sustituidas por el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles, había sido la irregularidad de los períodos de ajuste, caracterizados por largos espacios de tiempo sin modificación, seguidos de aumentos súbitos sustanciales. Las organizaciones convinieron en que ese era uno de los principales motivos que tenían las Naciones Unidas para vincular las prestaciones con la escala de sueldos básicos/mínimos, al igual que hacía la administración pública usada en la comparación. De hecho, el procedimiento se había basado en el de esa administración pública. El representante recordó que en 1996 la Comisión había llegado a la conclusión de que en esos momentos no había ningún motivo técnico que justificara desviarse del procedimiento de ajuste en vigor, que era simple, lógico y transparente. Dado que seguía siendo así, no se debían contemplar cambios en el procedimiento de ajuste.

200. El representante recordó el acuerdo al que había llegado la Comisión en su 56º período de sesiones sobre la escala de sueldos básicos/mínimos. La Comisión había decidido que para actualizar la escala de sueldos básicos/mínimos volvería a utilizar el procedimiento empleado de 1989 a 1994, consistente en ajustar la escala de sueldos básicos/mínimos tomando como referencia la escala nacional de los Estados Unidos, que excluía el plus por lugar de destino. Ello supondría congelar la escala de sueldos básicos/mínimos en vigor durante al menos un año a fin de volver a la paridad con la de los Estados Unidos; por tanto, la matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles se congelaría durante el mismo tiempo.

201. Las organizaciones tenían presente que la Asamblea General se había referido a la cuestión de la vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos en diversas oportunidades. Sin embargo, se consideraba muy significativo que en la referencia más reciente, contenida en la resolución 57/285 de la Asamblea, se pedía que la cuestión se estudiara en el contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones. La parte del examen relativa a las prestaciones se realizaría en 2004. Hasta entonces, sólo quedaba la opción de mantener los arreglos vigentes, especialmente a la luz de la congelación del nivel de los sueldos básicos/mínimos, que significaba que no se introducirían ajustes en la prestación en 2004 y probablemente tampoco en 2005.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

202. La FICSA apoyó cabalmente las opiniones expresadas por el representante de la Red de Recursos Humanos. El representante de la FICSA observó que, si bien en el contexto de las deliberaciones relativas a la remuneración basada en el rendimiento se habían efectuado comparaciones con las prácticas del sector privado, no se había hecho lo propio en el examen de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. Una disminución de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles sería contraria a la recomendación de que se mejoraran las políticas sobre movilidad en el régimen común. La FICSA apoyó enérgicamente el mantenimiento de la vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos.

203. El representante preguntó también si la Comisión había considerado la posibilidad de examinar los regímenes de movilidad y condiciones de vida difíciles

de administraciones públicas distintas de la de los Estados Unidos. La FICSA observó que la remuneración de los empleados del sector privado en lugares de destino donde las condiciones de vida fueran difíciles era mucho más generosa que la del personal de las Naciones Unidas.

204. La FICSA recordó que cuando la Comisión había examinado la introducción del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y su vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos había atribuido importancia a la sencillez y facilidad de interpretación, atributos que eran un elemento esencial del examen amplio de las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, de conformidad con la orientación dada por la Asamblea. En el curso de los años, uno de los aspectos más apreciados del plan de movilidad y condiciones de vida difíciles había sido su sencillez y la transparencia de su formulación, que habían contribuido a fomentar la confianza en el sistema y a facilitar su gestión. Otro fundamento del mecanismo de ajuste era la armonización con el proceso aplicado por la administración pública usada en la comparación. La FICSA, por lo tanto, continuaba convencida de que seguían siendo válidas las razones que se habían aducido en sustento de la vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos.

205. Asimismo, la FICSA destacó que la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles debía estar vinculada con las metas estratégicas de las organizaciones y no con las reducciones de costos. El representante observó que, por cuanto la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas se actualizaría en relación con la escala nacional utilizada por los Estados Unidos, que excluía el plus por lugar de destino, era probable que se contuvieran los aumentos. En consecuencia, mantener la vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos serviría para contener los aumentos en la prestación; por lo tanto, la FICSA, apoyaba enérgicamente que se mantuviera la vinculación.

206. El representante del CCISUA respaldó las opiniones expresadas por los representantes de la Red de Recursos Humanos y de la FICSA en favor de mantener el vínculo.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

207. La Comisión reconoció que la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles era un elemento importante para remunerar los servicios prestados en lugares de destino difíciles y estimular la movilidad operacional. Se recordó, a ese respecto, que tanto la Asamblea como la Comisión habían convenido anteriormente en que era un instrumento de gestión eficaz y eficiente que cumplía su cometido. Por lo tanto, el fundamento básico de la prestación, ni se impugnaba ni se ponía en tela de juicio en esa ocasión. La dificultad se planteaba por el hecho de que, en el curso de los años, algunos Estados Miembros habían expresado inquietudes en cuanto a la vinculación del plan con la escala de sueldos básicos/mínimos, que daba lugar a un ajuste automático cada vez que se revisaba la escala de sueldos básicos/mínimos, lo que se traducía en costos cada vez mayores.

208. Algunos miembros estimaron que, para atender a esas inquietudes, era menester examinar cuestiones relativas al control financiero de la prestación. Se sugirió que se realizara un análisis amplio del plan, así como análisis de otros métodos, a fin de tener en cuenta los elementos tanto conceptuales como técnicos del asunto. Aunque estuvieron de acuerdo en cuanto a la necesidad de abordar la cuestión financiera,

algunos miembros señalaron que también debían considerarse otros factores, como la política de movilidad y rotación de las organizaciones y sus efectos sobre el desarrollo de la carrera. No debía pasarse por alto la circunstancia de que la movilidad y el servicio en lugares de destino difíciles formaban parte del contrato de empleo con las organizaciones del régimen común y no constituían un requisito adicional. Se señaló que los funcionarios del régimen común, que muchas veces debían desempeñarse en lugares con condiciones de vida peligrosas y riesgosas, daban prueba de una dedicación y un sentido del deber ejemplares en su servicio a la comunidad mundial. Aunque la remuneración financiera a todas luces no era la única motivación, incumbía a la Comisión velar por que esos funcionarios recibieran una remuneración adecuada por los servicios que prestaban en esos lugares de destino, y algunos miembros hicieron suya la opinión de que los arreglos en vigor atendían de manera adecuada a la situación. Por lo tanto, bien podría ser prematuro desvincular el plan de la escala de sueldos básicos/mínimos antes de que se hubieran examinado y analizado con detalle las demás opciones.

209. Muchos miembros se declararon a favor de un enfoque integral de la cuestión en el contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones en marcha. Se estimó, en general, que era necesario realizar un estudio de otros enfoques de la gestión de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles antes de que la Comisión pudiera decidir si debía o no mantenerse su vinculación con la escala de sueldos básicos/mínimos. El estudio debía abarcar, entre otras cosas, aspectos como los controles financieros y presupuestarios del plan, la incidencia de la prestación en la movilidad operacional y la eficacia y validez de los diversos componentes de la prestación y su relación con prestaciones similares ofrecidas por la administración pública usada en la comparación. Se estimó que, una vez que se conocieran los resultados de ese estudio y luego de celebrar consultas con las organizaciones y el personal, la Comisión estaría en condiciones de adoptar una decisión final sobre el asunto en su 59º período de sesiones.

210. La Comisión recordó que, en su 56º período de sesiones, había decidido recomendar a la Asamblea que se utilizara el Cuadro General de la administración pública federal de los Estados Unidos vigente a escala nacional (excluido el plus por lugar de destino) como referencia para calcular la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas. Esa recomendación traería como consecuencia que la escala de sueldos básicos/mínimos se mantuviera por el momento en su nivel actual. Así pues, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles también se mantendría en su nivel actual.

### **Decisiones de la Comisión**

211. La Comisión pidió a su secretaría que realizara un estudio de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, y presentara otros enfoques de la remuneración por esos conceptos en el contexto del examen en curso del régimen de remuneración y prestaciones, así como que le presentara sus conclusiones en su 59º período de sesiones.

212. La Comisión decidió también informar a la Asamblea de que su recomendación relativa al procedimiento aplicable a la escala de sueldos básicos/mínimos daría lugar a que los pagos correspondientes al plan de movilidad y condiciones de vida difíciles se mantuvieran en sus niveles actuales por el momento. Entre tanto, la Comisión continuaría examinando atentamente el asunto y presentaría un informe final



a la Asamblea en su 59° período de sesiones sobre el modo de remunerar al personal de los lugares de destino en que las condiciones de vida fueran difíciles y alentar la movilidad. También informaría entonces sobre la vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos.

**D. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 25° período de sesiones**

213. La Comisión, en el marco de las funciones permanentes que le incumben en virtud del artículo 11 de su estatuto, siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y pasó revista al informe de su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor de su 25° período de sesiones. La Comisión examinó una serie de cuestiones técnicas relacionadas con la serie de estudios entre ciudades siguiente, prevista para 2005, así como otras cuestiones. Además, se presentaron varias recomendaciones respecto de: a) el examen de la lista de artículos y especificaciones que se utilizarían en la serie de estudios entre ciudades siguiente; b) el uso de ponderaciones sobre el tipo de vivienda específicas para cada lugar de destino; c) fuentes alternativas de datos sobre precios; d) ajustes estacionales de los precios; e) ponderaciones del componente de educación del índice de ajuste por lugar de destino específicas para cada lugar de destino; f) la transparencia en el procesamiento de los datos; g) manuales para el cálculo del costo de la vida; h) normas y procedimientos para examinar la clasificación del ajuste por lugar de destino y los límites del subsidio de alquiler; i) el nuevo sistema computadorizado para procesar los datos de los estudios sobre el costo de la vida; y j) otros asuntos, entre ellos el uso de datos externos sobre la vivienda y el arancel por congestión cobrado en Londres.

**Opiniones de las organizaciones**

214. La representante de la Red de Recursos Humanos expresó su reconocimiento por la labor productiva y positiva que se había realizado en el período de sesiones más reciente del Comité Asesor. También felicitó a la secretaria de la CAPI por las mejoras en la computadorización del procesamiento de los datos de los estudios sobre el costo de la vida y por la revisión de los manuales para el cálculo del costo de la vida. La representante instó a la Comisión a que apoyara la propuesta de celebrar una reunión del Comité Asesor en 2004 con el fin de solucionar las cuestiones técnicas pendientes antes de la serie de estudios entre ciudades siguiente, cuyo comienzo estaba previsto para 2005.

**Opinión de los representantes del personal**

215. La FICSA apoyó la declaración realizada por la Red de Recursos Humanos y también apoyó las recomendaciones del Comité Asesor. El representante del CCISUA se sumó a las opiniones expresadas por la FICSA.

**Deliberaciones de la Comisión**

216. La Comisión examinó las recomendaciones del Comité Asesor y se mostró de acuerdo con ellas. No obstante, los miembros de la Comisión expresaron dudas sobre la viabilidad de incluir el arancel por congestión implantado en Londres como

elemento separado del cálculo del índice de ajuste por lugar de destino, pues consideraban que el gasto no difería del que representaban los peajes de puentes, túneles o autopistas que pagaba el personal en la base del sistema. La Comisión entendió que, desde el punto de vista conceptual, el arancel por congestión quedaba comprendido en los “gastos de transporte” y que, por lo tanto, no había motivo para tratarlo de forma especial.

**Decisión de la Comisión**

217. La Comisión decidió apoyar las recomendaciones del Comité Asesor contenidas en el informe sobre su 25° período de sesiones. La Comisión también se mostró de acuerdo en que el Comité celebrara su reunión siguiente en 2004, antes de la serie de estudios entre ciudades de lugares de destino en que hay sedes siguiente.

## Capítulo V

### **Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local: metodologías aplicadas a los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en que no hay sedes**

218. En sus períodos de sesiones 56° y 57°, la Comisión examinó las metodologías aplicadas a los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y aquellos en que no las hay sobre la base de las recomendaciones del Grupo de Trabajo creado con ese fin. El Grupo de Trabajo estaba integrado por cuatro miembros de la Comisión, cuatro miembros designados por las organizaciones y dos miembros designados por cada una de las organizaciones del personal (es decir, el CCISUA y la FICSA). La secretaria de la CAPI actuó de coordinadora.

#### **A. Metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes**

##### **1. 56° período de sesiones**

219. Se informó a la Comisión de que, en general, la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes había funcionado correctamente y permitía establecer una remuneración justa y competitiva para el personal de contratación local. Con todo, se proponían varias modificaciones encaminadas a racionalizar el proceso de estudio y hacerlo más eficaz.

220. La participación de los empleadores había sido claramente el problema más grave de la quinta serie y se había agravado desde la serie de estudios anterior. Aunque no existía una solución universal a ese problema, en el contexto del examen en curso se proponían varias medidas para asegurar que la información sobre los resultados de los estudios de los sueldos que se proporcionaba a los empleadores les resultara más útil, la información que éstos facilitaban se tratara de manera responsable y confidencial, sólo se les solicitaran los datos que fueran pertinentes, el tiempo que dedicaran a participar se redujera al mínimo, las técnicas de reunión de datos utilizadas fueran las más eficaces y las que requirieran menos tiempo, y su participación en los estudios no creara problemas jurídicos ni administrativos.

221. Otro grupo propuso cambios relacionados con la racionalización y simplificación del proceso de estudio, así como con su actualización. Otras revisiones tendían a confirmar los procedimientos que se habían aplicado con éxito en el pasado pero no habían quedado reflejados formalmente en la metodología.

#### **Opiniones de las organizaciones**

222. La representante de la Red de Recursos Humanos acogió favorablemente el espíritu de colaboración constructiva en que el Grupo de Trabajo había realizado el examen de la metodología. Dio las gracias al Grupo de Trabajo por la ardua labor llevada a cabo y expresó el agradecimiento de las organizaciones por el esfuerzo realizado para que el proceso de los estudios se desarrollara con menos problemas y de manera más dinámica y eficiente. Esperaba que las recomendaciones formuladas

por el Grupo de Trabajo para afinar la metodología contribuyeran a dotarla de instrumentos modernos y eficaces para medir las condiciones del mercado local en diversos lugares en que hay sedes.

223. En general la Red de Recursos Humanos coincidía con las posturas expresadas en la reunión del Grupo de Trabajo por las organizaciones participantes y con los cambios y modificaciones de la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes propuestos por el Grupo de Trabajo.

### **Opiniones de los representantes del personal**

224. El representante del CCISUA encomió al Grupo de Trabajo y a la secretaria de la CAPI por la labor realizada y expresó la esperanza de que las recomendaciones del Grupo de Trabajo mejoraran el proceso de la serie de estudios siguiente. Sin embargo, consideraba que se debería haber dedicado mayor atención a algunas cuestiones, entre ellas la aplicación más justa del principio Flemming para determinar la remuneración y las condiciones de empleo, el fortalecimiento de la función de los comités de estudio de los sueldos locales y la cuantificación de las retribuciones ocultas que proporcionaban entidades utilizadas en la comparación, tanto del sector privado como del público.

225. El CCISUA instó a la Comisión a asegurar que la metodología aplicada en la serie de estudios siguiente fuera suficientemente flexible para tener en cuenta de forma adecuada las circunstancias peculiares de determinados mercados y entornos laborales.

226. El representante de la FICSA expresó su apoyo a que se siguiera aplicando el principio Flemming como base para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otro personal de contratación local. En general, la FICSA estaba de acuerdo con el tiempo y la atención que había dedicado el Grupo de Trabajo a examinar la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes y con el modo en que se habían reflejado las posturas de la FICSA en el informe del Grupo de Trabajo. Asimismo, señaló a la atención de la Comisión el hecho de que la FICSA había expresado una opinión divergente en diversas cuestiones. Esperaba que la Comisión examinara de nuevo esas cuestiones.

227. La FICSA comprendía el sentido de algunas de las medidas propuestas para alentar la participación de los empleadores en los estudios, por ejemplo, la reducción de la longitud del cuestionario. Sin embargo, no estaba de acuerdo con el análisis que había hecho el Grupo de Trabajo de los motivos subyacentes al problema de la falta de participación de los empleadores y opinaba que podían haberse pasado por alto algunos motivos. En particular, debería haberse prestado mayor atención a las fechas en que se iban a realizar los estudios para evitar momentos de máximo volumen de trabajo o de actividad política en determinados lugares, como el fin de un ciclo presupuestario o períodos de campaña electoral.

### **Deliberaciones de la Comisión**

228. Hubo coincidencia general en que debía seguir utilizándose el principio Flemming como principio subyacente de la metodología aplicada al estudio del cuadro de servicios generales y ello debía hacerse como hasta entonces, es decir, asignando el mismo peso a los conceptos de “mejores” y de “prevalecientes”. Los miembros

convinieron también en que la participación de los empleadores había constituido el mayor problema de la serie de estudios anterior y era necesario resolverlo.

229. Si bien eran conscientes de la importancia de asegurar la confidencialidad de los datos, algunos miembros opinaban que los cambios propuestos no hacían hincapié suficiente en la necesidad de aumentar el valor que tenían los estudios para los empleadores participantes y consideraban que debían adoptarse medidas adicionales con tal fin. A ese respecto, se informó a la Comisión de que las medidas de protección de la confidencialidad formaban parte de una serie de acciones propuestas para alentar a los empleadores a participar en los estudios relativos al cuadro de servicios generales, que incluían la mejora del formato en que se proporcionaban a los empleadores los datos sobre los resultados obtenidos, el mantenimiento de contactos más regulares con los empleadores entre un estudio y otro, el posible uso de otras modalidades de reunión de datos que atendieran mejor las necesidades de los empleadores y la reducción de la longitud del cuestionario. Todas esas medidas tenían por objeto mejorar el índice de respuesta de los empleadores y se esperaba que, sumadas, tuvieran un efecto positivo para la ejecución de estudios futuros.

### **Decisión de la Comisión**

230. La Comisión convino en que, en general, la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes había funcionado correctamente y permitía establecer una remuneración justa y competitiva para el personal de contratación local. Asimismo, confirmó el principio Flemming, en su formulación e interpretación vigentes, como principio básico de la metodología aplicada al estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales.

### ***Aspectos concretos de la metodología***

231. Entre los aspectos concretos de la metodología que debían examinarse, se señaló a la atención de la Comisión, en particular, el hecho de que, si bien para asegurar la transparencia seguía siendo deseable que todas las partes participaran en todos los aspectos del proceso, la reunión de datos constituía una labor técnica que permitía obtener información con arreglo a un esquema definido rigurosamente. Por lo tanto, se propuso que en determinadas situaciones, cuando los empleadores prefirieran métodos de estudio que no fueran necesariamente tan transparentes como los aplicados hasta entonces (como la entrevista por una persona, una conferencia telefónica o un intercambio de correo electrónico), las exigencias técnicas de la labor debían prevalecer sobre las consideraciones relativas a la transparencia.

232. Habida cuenta de que un número creciente de empleadores de diversos lugares de destino había manifestado su grave preocupación por la confidencialidad de los datos y por varios incumplimientos del requisito de confidencialidad ocurridos en el pasado, se propuso imponer condiciones más estrictas en esa materia a los participantes en el estudio. En particular, se propuso introducir un compromiso escrito de confidencialidad que deberían firmar los miembros de los comités de estudio de los sueldos locales y los equipos encargados de los estudios, así como excluir del proceso a cualquier parte que hubiera dado a conocer datos relacionados con el estudio a terceros y someter a esa parte a medidas disciplinarias.

233. También se consideró necesario estudiar otras medidas para seguir alentando la participación de los empleadores en los estudios, así como para hacer el proceso más eficaz. Esas medidas incluían, entre otras, la racionalización del procedimiento por

el que se resolvían las cuestiones controvertidas, la selección de un número suficiente de empleadores, la mejora de la información sobre los resultados que se proporcionaba a los empleadores y la calidad del informe del estudio, la reducción de la longitud del cuestionario, el estudio de fuentes alternativas de datos y la modificación de los procedimientos de reunión de datos, así como la racionalización del procedimiento de ajuste provisional.

234. En la quinta serie de estudios se había confirmado que existían dificultades importantes para aplicar íntegramente la metodología general a otros cuadros de personal de contratación local, como los servicios de seguridad, el cuadro de artes y oficios, los profesores de idiomas y los auxiliares de información pública. Aunque la Comisión se había ajustado al espíritu del principio Flemming, había tenido que aplicar la metodología con cierta flexibilidad. Puesto que era probable que todas esas dificultades prosiguieran en el futuro, se solicitó orientación a la Comisión sobre el modo de proceder en el estudio de esos cuadros de personal.

235. Se propuso examinar la representación de los sectores económicos que figura en el anexo I de la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes y en el anexo II de la metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes. A ese respecto, se señaló a la atención de la Comisión uno de los subsectores del sector público/sin fines de lucro, el subsector de las empresas paraestatales.

#### **Opiniones de las organizaciones**

236. La representante de la Red de Recursos Humanos destacó que todo el proceso debía caracterizarse por la claridad, la transparencia y la confidencialidad. Sugirió que en una reunión inicial de los participantes en el estudio se explicaran claramente todos los parámetros, incluidos los requisitos de confidencialidad, para que no cupiera duda respecto de las reglas por que se regía el proceso. En el reglamento del personal de las organizaciones se exponían con claridad los procedimientos que debían aplicarse al personal en caso de falta de conducta por incumplimiento del requisito de confidencialidad.

237. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) destacó la necesidad de ocuparse de la cuestión de qué datos relacionados con los estudios debían considerarse confidenciales y señaló que la redacción de la disposición correspondiente era esencial. Sugirió que el requisito de confidencialidad se aplicara únicamente a la información particular de cada uno de los empleadores.

238. La representante de la OMS recordó que el Grupo de Trabajo había examinado la cuestión en detalle y había llegado al convencimiento de que debía introducirse el cambio propuesto. En su opinión, las responsabilidades de las partes en materia de confidencialidad debían definirse de manera expresa en lugar de considerarse automáticas como resultado de su participación en un comité de estudio de los sueldos locales o un equipo encargado de un estudio. Consideró que sería un método más justo y transparente que permitiría que los participantes en el estudio fueran plenamente conscientes de sus obligaciones. Se sugirió actuar con precaución al definir específicamente cada uno de los incumplimientos del requisito de confidencialidad. Por una parte, la redacción de la disposición propuesta debía ser suficientemente amplia para abarcar todas las infracciones posibles, mientras que, por otra, se debía procurar evitar una redacción demasiado genérica que ampliara excesivamente el alcance de la disposición.

239. En lo referente a la racionalización del procedimiento de ajuste provisional, el representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) indicó que en su organización el personal había presentado un recurso en que pedía la aplicación retroactiva de modificaciones tributarias introducidas en el país anfitrión, que había dado a conocer los niveles impositivos nacionales de ejercicios anteriores. Consideraba que el propósito del ajuste provisional no era reproducir los cambios que se realizaran en el país anfitrión, ni en lo referente a fechas ni a sus efectos en los sueldos netos, y dijo que ése no era sino uno de los muchos factores que afectaban a los sueldos.

240. En cuanto a la cuestión del examen de la representación de los sectores económicos, el representante de la FAO defendió que la clasificación de los sectores económicos se examinara con cautela, ya que había resultado eficaz en la serie de estudios anterior. No estaría a favor de cambiar la clasificación sin que se realizara un análisis adecuado.

241. La representante de las Naciones Unidas destacó que la lista de sectores económicos era un instrumento sumamente importante para el estudio, ya que aseguraba que la muestra de empleadores representara a una variedad razonable de sectores económicos, como exigía la metodología, y que la clasificación se aplicara de manera uniforme en todos los lugares de destino. Cualquier cambio que se introdujera en la lista tendría repercusiones significativas en todos los lugares de destino. Así pues, le preocupaba que se propusieran cambios importantes de la lista en el último momento.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

242. La FICSA asignaba particular importancia a asegurar que todos los participantes tuvieran el mismo grado de acceso a los datos del estudio. En su opinión, la falta de transparencia podía reducir, e incluso eliminar, la función del personal y de los comités de estudio de los sueldos locales en general en la reunión de datos y la determinación de puestos equivalentes, que era la parte esencial del proceso de estudio.

243. El representante de la FICSA dijo que, si bien había participado en un estudio reciente de los lugares de destino en que hay sedes como miembro de un comité de estudio de los sueldos locales y como miembro de un equipo encargado, no se le había informado oficialmente de que los empleadores hubieran manifestado preocupación respecto de la confidencialidad, ni tampoco conocía ningún incumplimiento de ese requisito en el proceso. Al contrario, según su experiencia, algunos empleadores estaban orgullosos de participar en los estudios. Además, en su opinión, el compromiso de confidencialidad era aplicable a los miembros de los equipos encargados de los estudios y no a los de los comités de estudio de los sueldos locales. Puesto las responsabilidades de los equipos encargados de los estudios se especificaban suficientemente en otro lugar de la metodología, consideraba que la modificación propuesta no era pertinente.

244. Si bien estaba de acuerdo en que era necesario salvaguardar la confidencialidad, la FICSA opinaba que con el cambio propuesto se corría el riesgo de regular excesivamente la cuestión. Además, la vaguedad de la disposición propuesta respecto de qué era lo que constituía incumplimiento del requisito de confidencialidad podía causar problemas jurídicos e impedir a algunas partes participar plenamente en el proceso de

estudio. Se sugirió que, si se establecían los compromisos de confidencialidad en forma escrita, debía existir un texto estandarizado que se adjuntara a la metodología.

245. La FICSA manifestó que el personal estaba a favor de que en la reunión de datos se empleara un enfoque triple. La tradicional entrevista in situ debía seguir siendo la fuente principal de datos de los empleadores. Si surgían dificultades que impidieran la participación de los empleadores, podría estudiarse la posibilidad de realizar entrevistas telefónicas o reunir información mediante el correo ordinario o electrónico. Y en los casos en que la legislación local o las políticas del empleador prohibieran la reunión de datos por los medios mencionados, podía estudiarse la posibilidad de ensayar otras modalidades. Sin embargo, la principal preocupación del personal era que un énfasis excesivo en los medios alternativos condujera a una situación en que todo el proceso estuviera a cargo de contratistas externos, a lo cual se oponía el personal.

246. En lo referente a la determinación de los puestos equivalentes, la FICSA indicó que la propuesta original del personal consistía en excluir de la metodología la referencia a los puestos equivalentes que exigían titulación universitaria. La FICSA consideraba que, dado que las comparaciones de los estudios se basaban primordialmente en las funciones de los puestos, esa referencia limitaba de forma innecesaria el proceso de determinación de puestos equivalentes.

247. La FICSA opinaba también que se debían seguir reuniendo los datos relativos a otros planes de seguridad social y pensiones particulares de los empleadores, de conformidad con el principio Flemming, incluso aunque esas prestaciones no tuvieran una incidencia directa en los resultados del estudio. El comité de estudio de los sueldos locales era el órgano más indicado para determinar qué datos locales debían reunirse.

248. La FICSA se oponía al cambio que se proponía introducir en el procedimiento de ajuste provisional. Consideraba que las organizaciones estaban bien preparadas para hacer el seguimiento de las modificaciones tributarias locales y tenerlas en cuenta en los ajustes provisionales. También opinaba que el ajuste tributario reflejaba con mayor precisión los cambios registrados en los sueldos de los empleadores estudiados. Como alternativa, proponía que se estableciera un punto de activación respecto de los cambios tributarios que justificaran un ajuste provisional.

249. El representante de la FICSA señaló que la lista de representación de los sectores económicos era un criterio metodológico importante que se había puesto a prueba en numerosos estudios y había funcionado eficazmente para asegurar que en la determinación de las condiciones de servicio del personal local del régimen común se utilizara una muestra representativa y equilibrada de empleadores de los diversos sectores. Puesto que la distribución de sectores había funcionado de forma satisfactoria y sin crear problemas importantes, no veía motivos para cambiarla.

### **Deliberaciones de la Comisión**

250. La mayoría de los miembros no observaban contradicción alguna entre las exigencias técnicas del proceso y la necesidad de asegurar su transparencia. En ese contexto, se expresó inquietud por la posibilidad de que llevar el cambio de procedimiento propuesto demasiado lejos hiciera que algunas partes, especialmente el personal, quedaran excluidas de la reunión de datos. Sin embargo, se coincidió en que obtener datos exactos y completos era el objetivo primordial de la reunión de



datos y no debía ponerse en peligro. Por lo tanto, se consideró de manera generalizada que en la metodología podía incluirse una disposición a tal efecto.

251. Hubo una coincidencia generalizada en que el compromiso de confidencialidad de las partes en el estudio era un requisito previo importante para que los empleadores aceptaran dar a conocer información privada sobre la remuneración y otras condiciones de servicio de los empleados. Ese compromiso se destacaba en las cartas remitidas por el Presidente en que se invitaba a participar a los empleadores. Sin embargo, algunos miembros estimaban que el cambio propuesto tenía demasiadas repercusiones y un alcance excesivamente amplio y debía ser más específico en cuanto a qué datos debían considerarse confidenciales, qué sanciones se aplicarían al incumplimiento del requisito de confidencialidad, etc.

252. Los miembros estaban de acuerdo en que la metodología era válida tanto para los comités de estudio de los sueldos locales como para los encargados de la reunión de datos, pero sería útil que los miembros de esos comités y de los equipos encargados de los estudios fueran plenamente conscientes de sus obligaciones, incluidas las relativas a la confidencialidad. También se señaló que las disposiciones en vigor no habían evitado que en el pasado se produjeran incumplimientos del requisito de confidencialidad y, por lo tanto, debían reforzarse y hacerse cumplir de manera más estricta.

253. Aunque se consideraba que la confidencialidad era un requisito esencial de todos los estudios, en particular de los que se hacían para el régimen común, era importante asegurar que no obstaculizara la transmisión de datos útiles sobre los resultados a los empleadores.

254. La Comisión señaló que, si bien con arreglo a la metodología en vigor el Presidente estaba facultado para decidir respecto de todos los asuntos relacionados con la fase de preparación de los estudios, las cuestiones controvertidas debían remitirse a la Comisión en pleno. Aun cuando en la metodología no se especificaba quién determinaba si las cuestiones eran o no controvertidas, los miembros coincidieron en que implícitamente esa responsabilidad recaía en el Presidente. Para lograr mayor claridad, se estimó útil incluir una indicación en tal sentido en el texto revisado.

255. Se consideró de manera generalizada que debía alentarse más activamente a los empleadores a participar en los estudios. A ese respecto, algunos miembros creían que debía adoptarse un método más dinámico para conseguir ese objetivo. Se acordó, en particular, que la metodología debía reflejar de manera más explícita la necesidad de que la información proporcionada a los empleadores como resultado del estudio fuera más útil, así como de mantener el contacto con las entidades utilizadas en la comparación entre un estudio y otro.

256. La Comisión observó que, en algunos casos, los criterios de contratación para llenar un puesto diferían de los de clasificación del mismo puesto. Aunque los criterios de contratación podían incluir requisitos adicionales que fueran deseables para llenar un puesto determinado, los criterios de clasificación comprendían los requisitos mínimos esenciales para desempeñar las funciones del puesto. Se destacó que en la determinación de puestos equivalentes se hacía hincapié en esto último, es decir, los requisitos mínimos típicos del puesto.

257. La Comisión consideraba que, para facilitar la participación de los empleadores en los estudios, debía simplificarse el cuestionario y darles flexibilidad para responder únicamente a las cuestiones esenciales.

258. Los miembros consideraron no sólo posible sino también deseable que se estudiaran otras modalidades de reunión de datos que facilitaran la participación de los empleadores o mejoraran la calidad de los datos del estudio.

259. Se informó a la Comisión de que la secretaría no tenía intención de cambiar el método utilizado para determinar los puestos equivalentes. Si los titulares de determinados puestos eran funcionarios que, como los de categoría superior del cuadro de servicios generales, habían alcanzado ese nivel de responsabilidad gracias a su amplia experiencia y conocimientos, seguirían aceptándose los puestos equivalentes. Y a la inversa, si el puesto estaba ocupado por licenciados universitarios que fueran pasantes, se seguiría rechazando las equiparaciones. Algunos miembros destacaron que la modificación de la redacción del párrafo propuesta no cambiaba el procedimiento sino que era un intento de expresar la misma idea de manera más concisa. Sin embargo, otros miembros temían que la propuesta generara confusión respecto de su interpretación y no estaban de acuerdo con que se revisara.

260. En cuanto al procedimiento de ajuste provisional, se recordó que el Grupo de Trabajo había debatido detenidamente la cuestión. Se expresó la opinión de que, con el mecanismo en funcionamiento, los sueldos del personal del cuadro de servicios generales del régimen común destinado en lugares en que hay sedes, incluso sin el ajuste por modificaciones tributarias, en general parecían variar a la par que los sueldos de los empleadores. Se recordó además que todas las modificaciones tributarias se tenían debidamente en cuenta al realizar los estudios amplios. Así pues, se consideró de manera generalizada que se justificaba excluir el ajuste tributario, ya que ello simplificaría el sistema sin producir ningún efecto significativo en la remuneración del personal.

261. La Comisión observó que en la quinta serie de estudios se había confirmado la aparición de dificultades importantes en la aplicación íntegra de la metodología general a otros cuadros de personal de contratación local. En cada uno de los casos, la Comisión había tenido que aprobar procedimientos especiales para esos cuadros de personal con el fin de permitir una aplicación flexible de la metodología. Puesto que era probable que esas situaciones se repitieran en el futuro, los miembros coincidieron de manera general en que, para asegurar la aplicación uniforme de los procedimientos, éstos debían incluirse en una sección separada de la metodología. De ese modo, los estudios formarían parte del sistema ordinario de aprobación utilizado en relación con los estudios del cuadro de servicios generales.

262. Varios miembros propusieron que se excluyera a los fabricantes de tabaco de la lista, habida cuenta de los efectos perjudiciales que tenía para la salud humana y de que las Naciones Unidas habían aprobado un convenio contra el tabaco. Sin embargo, otros opinaban que las tabacaleras solían contarse entre los empleadores más competitivos y, por consiguiente, su exclusión sería contraria al principio Flemming. Puesto que el estudio era un proceso técnico, la mayoría de los miembros no estimaban adecuado excluir del análisis a empleadores que se consideraban entre los mejores, independientemente de a qué tipo de actividades se dedicaran, siempre que, por supuesto, su presencia y actuación en el lugar de destino fueran legítimas. Asimismo, se consideraba que, como las subdivisiones realizadas en el sector de las industrias manufactureras eran de carácter indicativo, podía crearse una categoría de actividades diversas en ese subsector en la que se incluyera a los fabricantes de tabaco, así como a otras industrias manufactureras no comprendidas en las categorías en

vigor. En ese caso, el requisito metodológico relacionado con la representación de los sectores económicos se mantendría inalterado.

263. Aunque varios miembros eran partidarios de la propuesta de modificar la división de los sectores en comerciales y no comerciales, en general se consideraba que el cambio propuesto modificaría significativamente la clasificación vigente. Se señaló que algunos empleadores públicos podían participar en actividades comerciales, aunque no fueran su cometido principal. Como consecuencia de ello, habría que cambiar toda la composición de la muestra, lo cual, a su vez, afectaría al equilibrio de la muestra de empleadores. Asimismo se expresó la opinión de que la nota de pie de página incorporada a la lista de sectores económicos aportaba claridad y sería de orientación para situar a los empleadores en el sector económico adecuado. También se recordó que la clasificación de los sectores económicos en vigor se había utilizado a satisfacción de la Comisión en la serie de estudios de los sueldos pagados en los lugares de destino en que hay sedes más reciente y no había causado problemas importantes. Por lo tanto, se sugirió que se mantuviera la lista existente prácticamente sin modificaciones. Sin embargo, el término “empresas” podía cambiarse por el término “organizaciones” si había miembros que consideraran que este último término describía mejor la naturaleza de las actividades que representaban los empleadores de ese sector.

264. Uno de los miembros insistió en que las empresas paraestatales estaban fuera de lugar en el sector de las entidades públicas y sin fines de lucro, puesto que ninguno de los demás subsectores de ese sector incluía a empleadores que participaran en actividades que generaran beneficios. Sin embargo, la nota de pie de página de la lista permitía que un empleador que normalmente se clasificaría como perteneciente al sector privado, en la lista constara entre las organizaciones paraestatales del sector público y sin fines de lucro, independientemente de la naturaleza de sus actividades, siempre que, entre otras cosas, ese empleador se encontrara bajo control del gobierno o el gobierno nacional fuera uno de sus principales accionistas. No obstante, el objeto aparente de la lista era dividir el mercado local en sectores comerciales y no comerciales, ya que era el carácter de sus actividades y no la forma de propiedad lo que determinaba la situación de un empleador en el mercado y constituía el principal factor para establecer las condiciones de servicio de los empleados. Consideraba que la nota de pie de página podía inducir a error y era incorrecta desde el punto de vista jurídico. Por lo tanto, sugirió que se suprimiera y que el sector público y sin fines de lucro únicamente incluyera instituciones de carácter no comercial, como la administración pública nacional, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas de enseñanza. Pese a las explicaciones facilitadas, dicho miembro no estaba convencido de que estuviera justificada la división actual de los sectores; por lo tanto, no podía sumarse al consenso sobre el mantenimiento de la lista de representación económica de ambas metodologías.

#### **Decisiones de la Comisión**

265. La Comisión decidió introducir un compromiso escrito de confidencialidad normalizado, que se adjuntaría a la metodología y sustituiría a la asunción automática de esa responsabilidad. También convino en especificar en la metodología que:

a) El incumplimiento del requisito de confidencialidad, por ejemplo, a raíz de la divulgación de datos relacionados con el estudio que pudieran vincularse con determinados empleadores a cualquier parte ajena a la secretaría de la CAPI, el

comité de estudio de los sueldos locales y el personal encargado de la reunión de los datos, podía producir trastornos considerables en todos los estudios y ello se habría de considerar motivo suficiente para sustituir a la persona responsable en el proceso de estudio y para que esa persona quedara sujeta a los procedimientos disciplinarios establecidos;

b) Una vez concluido el estudio, las partes sólo podrían usar la información que se hiciera pública mediante la documentación del estudio que se presentara a la CAPI y el informe que ésta aprobara sobre el estudio. Además, todo contacto con los empleadores participantes a fin de conseguir información adicional o aclarar los datos reunidos debía ser autorizado por el Presidente de la CAPI. Esa disposición no debía ir en detrimento de la necesidad de comunicar a los empleadores los resultados útiles del estudio;

c) Se debía señalar a los miembros del comité de estudio de los sueldos locales que debían respetar el carácter confidencial de los datos relacionados con el estudio que pudieran vincularse con determinados empleadores y que se hubieran obtenido a raíz de su participación, y que esos datos sólo se podían dar a conocer a la secretaría de la CAPI y a otros miembros del comité. Una vez terminado el estudio, sólo podrían hacer uso de la información que se hiciera pública en la documentación del estudio que se presentara a la Comisión y el informe que ésta aprobara sobre el particular. La aceptación del nombramiento entrañaría la aceptación de las condiciones.

266. Con el fin de alentar todavía más la participación de los empleadores, la Comisión decidió que:

a) También debían mantenerse los contactos con los empleadores entre un estudio y otro, por medio de miembros designados del comité de estudio de los sueldos locales, con el fin de facilitar su participación en estudios futuros;

b) La secretaría debía obtener observaciones de los empleadores y tratar constantemente de mejorar el informe relativo al estudio con el fin de proporcionar datos en un formato que fuera útil para los empleadores;

c) Debía reducirse la longitud del cuestionario y limitarlo únicamente a las preguntas esenciales; además, debía utilizarse una serie de preguntas opcionales que permitieran obtener datos de los empleadores dispuestos a proporcionarlos;

d) En determinadas circunstancias, podían utilizarse técnicas distintas de reunión de datos, como las teleconferencias, los intercambios de información por vía electrónica y las entrevistas telefónicas; cuando las condiciones locales dificultaran la obtención de los datos necesarios para el estudio, el Presidente, en consulta con el comité de estudio de los sueldos locales, podía autorizar otros procedimientos, como el uso de datos externos, o encargar la reunión de datos a consultores externos independientes.

267. La Comisión adoptó decisiones respecto de otras revisiones con el fin de que los procedimientos que se habían seguido en la práctica pero no estaban incluidos en la metodología se aplicaran de forma oficial y sistemática. En particular, decidió que:

a) Cuando hubiera en vigor más de una escala de sueldos para el mismo cuadro de personal, debían calcularse promedios ponderados generales por categoría combinando las escalas;

b) Respecto de los demás cuadros de contratación local, como los servicios de seguridad, el cuadro de artes y oficios, los profesores de idiomas y los auxiliares de información pública, en cuyo caso era especialmente difícil hallar puestos comparables adecuados, el Presidente podía autorizar el uso de procedimientos de estudio modificados, como aplicar los resultados del estudio del cuadro de servicios generales a esos cuadros o permitir determinadas modificaciones de la metodología en vigor, incluido el uso de un número de empleadores y puestos inferior al estipulado y el uso de promedios ponderados para determinar los sueldos externos equivalentes.

268. También se aprobaron otras revisiones encaminadas a simplificar el proceso de estudio que estaban relacionadas, entre otras cosas, con la formulación de directrices más claras para resolver cuestiones controvertidas, la preparación de descripciones de funciones, el cumplimiento de los plazos de los estudios y la determinación de puestos equivalentes.

269. Asimismo, la Comisión decidió mantener la lista existente de sectores económicos utilizados en los estudios, excepto en lo referente al subsector “Empresas paraestatales” que pasaría a denominarse “Organizaciones paraestatales”.

## 2. 57° período de sesiones

270. En su 57° período de sesiones, la Comisión recibió de su secretaría un documento que recogía todas las decisiones adoptadas por la Comisión respecto del examen de la metodología e incorporaba todos los cambios introducidos en el texto de la metodología como consecuencia de esas decisiones. Aunque en lo esencial el examen se había terminado en los períodos de sesiones anteriores, había dos cuestiones pendientes que la Comisión tenía que abordar, a saber: el compromiso de confidencialidad y el calendario de la sexta serie de estudios de los lugares de destino en que hay sedes. A este respecto, la Comisión fue informada de que, tras celebrar consultas con las organizaciones interesadas, el calendario inicialmente propuesto se había revisado para tener en cuenta en lo posible sus intereses.

### Opiniones de las organizaciones

271. El representante de la Red de Recursos Humanos recordó que las organizaciones perseguían un procedimiento justo y transparente, así como la importancia que concedían a la rendición de cuentas en ese procedimiento y, por tanto, a que en el manual se delimitaran las obligaciones y derechos de todas las partes en él. A las organizaciones también les preocupaba la protección de tales derechos y obligaciones y, por tanto, defendían el principio de confidencialidad.

272. El representante de la FAO, al tiempo que reconocía la necesidad de salvaguardar la confidencialidad de los datos y apoyaba la introducción del compromiso de confidencialidad, propuso que se protegieran también los derechos de los participantes en los estudios con arreglo a las normas y reglamentos pertinentes.

### Opiniones de los representantes del personal

273. La representante del CCISUA señaló a la atención de la Comisión la nota conjunta de la FICSA y el CCISUA relativa al examen de la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes. Declaró que el CCISUA había recibido cartas enviadas por las asociaciones del personal a sus administraciones locales en las que se expresaba preocupación sobre todo por la cuestión del compromiso de

confidencialidad. Los representantes del personal consideraron que no podrían informar a sus representados de la marcha del estudio. Era necesario que los representantes del personal informaran a sus representados, ante los que respondían. El CCISUA opinó que el compromiso debería equilibrarse con la confirmación de los derechos del personal y de sus representantes.

274. El representante de la FICSA apoyó la declaración del CCISUA. Indicó que el personal había expresado repetidamente la preocupación de que el compromiso podía limitar excesivamente la libertad de los representantes del personal en el ejercicio de sus derechos, en particular los derechos reconocidos por las normas. Al mismo tiempo, se había reconocido ampliamente la necesidad de garantizar la confidencialidad de los datos sobre sueldos específicos por empleador, como elemento fundamental requerido para lograr la máxima participación posible de los empleadores seleccionados para la comparación. Por tanto, la FICSA y el CCISUA aceptarían que se incluyera el compromiso de confidencialidad en la metodología para las sedes a reserva de que se confirmaran sus derechos reconocidos en la normativa.

275. En lo referente al calendario de la sexta serie de estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes, los representantes de la FICSA recordaron la petición formulada por las organizaciones con sede en Roma de que se cambiaran las fechas del estudio de esa ciudad, ya que coincidían con unas elecciones políticas en Italia. Aunque prefería que el estudio se aplazara un año, el personal aceptaría que la reunión de datos se llevara a cabo seis meses antes de lo previsto en el calendario original, teniendo en cuenta el programa de trabajo de la Comisión.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

276. Los miembros apoyaron en general el texto del compromiso de confidencialidad. Varios miembros propusieron que el texto se adoptara en la forma propuesta. La Comisión tomó nota de la opinión del asesor jurídico de la CAPI en el sentido de que los estudios de los sueldos en los lugares de destino en los que hay sedes incumbían pura y exclusivamente a la CAPI. De ello se desprendía que la Comisión, al ejercer esa función, podía decidir libremente sobre la composición de los grupos de estudio de los sueldos y las condiciones que habían de imponerse a los miembros de esos grupos, quienes, en calidad de tales, serían representantes de la CAPI y no representantes de ningún órgano, asociación u organismo externo a la misma. Se señaló también que el compromiso no introducía nuevas ideas relativas a la salvaguardia de la confidencialidad, ya que los requisitos de confidencialidad siempre habían formado parte del procedimiento de los estudios.

277. En cuanto a la propuesta de los representantes del personal, se expresó la opinión de que, si bien no se cuestionaban los derechos de los participantes en los estudios, invocarlos en el contexto del compromiso de confidencialidad no sería apropiado. Era importante comprender que, cualquiera que fuera su condición, los participantes en los estudios estarían obligados por el compromiso de confidencialidad que habían firmado, ya que no se les permitiría divulgar datos del estudio sobre empleadores particulares ni emitir juicios sobre esos datos en ninguna parte fuera de la CAPI, su secretaría, el grupo de estudio o el comité de estudio de los sueldos locales. Además, todo participante en el estudio quedaba amparado por las normas y reglamentos de su organización respectiva. Partiendo de este entendimiento, los

miembros aceptaron que se incluyera una referencia a esas normas y reglamentos en el compromiso de confidencialidad.

278. La Comisión tomó nota de las revisiones propuestas del calendario de la sexta serie de estudios sobre el cuadro de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes, en particular la inclusión provisional de Madrid en la lista de lugares en que hay sedes del régimen común, a reserva de que se ultimara la conversión de la Organización Mundial del Turismo en organismo especializado de las Naciones Unidas con la esperada aprobación de un acuerdo de relación por las Asambleas Generales de las dos organizaciones.

### Decisión de la Comisión

279. La Comisión decidió:

- a) Aprobar, con efecto a partir del 1° de enero de 2004, la metodología revisada aplicable a los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes presentada por la secretaría;
- b) Adoptar el compromiso de confidencialidad, en su forma enmendada, que había de adjuntarse a la metodología;
- c) Aprobar el calendario de la sexta serie de estudios de los lugares de destino en que hay sedes que se indica a continuación:

| <i>Lugar de destino</i> | <i>Fecha del último estudio</i> | <i>Consultas anteriores al estudio</i> | <i>Documento anterior al estudio sometido al Presidente</i> | <i>Fecha del estudio</i>  | <i>Presentación del estudio a la Comisión</i> |
|-------------------------|---------------------------------|--|---|---------------------------|---|
| Madrid                  |                                 | Otoño de 2003                          | Primavera de 2004   | Abril/mayo de 2004        | Verano de 2004                                |
| París                   | Abril de 1999                   | Primavera de 2004                      | Otoño de 2004   | Octubre/noviembre de 2004 | Primavera de 2005                             |
| Montreal                | Noviembre de 1999               | Otoño de 2004                          | Primavera de 2005   | Abril/mayo de 2005        | Verano de 2005                                |
| Nueva York              | Mayo de 2000                    | Primavera de 2005                      | Otoño de 2005   | Octubre/noviembre de 2005 | Primavera de 2006                             |
| Roma                    | Octubre de 2000                 | Primavera de 2005                      | Otoño de 2005   | Octubre/noviembre de 2005 | Primavera de 2006                             |
| Londres                 | Octubre de 2001                 | Primavera de 2006                      | Otoño de 2006   | Octubre/noviembre de 2006 | Primavera de 2007                             |
| Ginebra                 | Enero de 2002                   | Otoño de 2006                          | Primavera de 2007   | Abril/mayo de 2007        | Verano de 2007                                |
| Viena                   | Abril de 2002                   | Primavera de 2007                      | Otoño de 2007   | Octubre/noviembre de 2007 | Primavera de 2008                             |

## B. Metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes

### 1. 56° período de sesiones

280. Se informó a la Comisión de que, en conjunto, la metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes había funcionado bien desde la última vez que se había examinado, en 1997. Estableciendo categorías de lugares de destino, que era el principal resultado del último examen, se había reconocido la necesidad

de adoptar un enfoque graduado y perfeccionado para definir una muestra válida del mercado laboral de la amplísima gama de economías a que se aplicaba la metodología. En el examen en curso se seguiría afinándola para aumentar la validez del principio Flemming en su aplicación. Los principales cambios propuestos abarcaban ámbitos como la diferenciación de los mercados laborales y, en particular, la revisión de la categorización de los lugares de destino; la representación de los sectores económicos, incluido el aumento de la representación del sector público del 25% al 33% de la muestra de empleadores; y la introducción de otros métodos de reunión de datos con el fin de aumentar la participación de los empleadores. También se habían propuesto otros cambios para hacer más eficaz el proceso de los estudios.

### ***Consideraciones generales***

#### **Opiniones de las organizaciones**

281. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló con reconocimiento el espíritu constructivo con que el Grupo de Trabajo había abordado el examen de la metodología. Acogió favorablemente el esfuerzo del Grupo de Trabajo para afinar la metodología con el fin de tener en cuenta la evolución de los mercados laborales y los adelantos tecnológicos. En general, las organizaciones apoyaban las propuestas del Grupo de Trabajo y esperaban que los cambios recomendados contribuyeran a asegurar que las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otro personal de contratación local se establecieran en niveles competitivos y se gestionaran de manera eficaz en función de los costos.

282. La Red estaba de acuerdo con la nueva categorización de los lugares de destino, así como con las propuestas de que se definiera con mayor claridad el sector público y sin fines de lucro de la muestra de empleadores y se utilizaran métodos alternativos de reunión de datos. Consideraba que, como resultado del examen, la metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes se actualizaría y sería más fácil de usar y más precisa. Al mismo tiempo, se debía intentar que la metodología no resultara excesivamente compleja.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

283. El representante de la FICSA indicó que su Federación se había tenido que preparar para la reunión del Grupo de Trabajo sin que existiera documentación ni información sobre la revisión, que se había presentado con retraso. Así pues, resultaba sumamente difícil trabajar sin documentos de posición, teniendo en cuenta que las opiniones del personal debían llegar de 164 lugares de destino sobre el terreno y siete sedes. Preocupaba e incomodaba sumamente a la FICSA el sistema de que los documentos se distribuyeran en el último momento, que volvía a aplicarse en el período de sesiones en curso en el caso de los cambios del texto de la metodología aplicable sobre el terreno. Habida cuenta de que el Grupo de Trabajo solamente había elaborado indicaciones conceptuales, con tan poco tiempo era sencillamente imposible realizar una evaluación precisa del modo en que esos conceptos quedarían plasmados en los textos.

284. La FICSA era plenamente consciente de que los representantes de algunos Estados Miembros influyentes habían planteado que los sueldos del cuadro de servicios generales eran demasiado elevados. Sin embargo, la aplicación del principio Flemming exigía que las organizaciones estuvieran en condiciones de contratar y retener a personal que se contara entre el mejor disponible en cada una de las



localidades, de conformidad con lo establecido en el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

285. La FICSA estaba dispuesta a compartir información y colaborar con la Comisión para hacer una revisión bien fundamentada de la metodología que satisficiera a los miembros de la Quinta Comisión. Puesto que, evidentemente, ello no podía realizarse de la noche a la mañana, la FICSA solicitó oficialmente que la aprobación final de la metodología revisada se aplazara hasta el período de sesiones que celebrara la Comisión en julio de 2003. El representante del CCISUA apoyó esa petición. Entre tanto, la FICSA esperaba presentar una propuesta revisada que pudiera ser aprobada por la Comisión en plazo muy breve. Destacó que, al tratar de las cuestiones relacionadas con los recursos humanos, era muy preferible llegar a un acuerdo y aceptación mutuos en lugar de imponer medidas en materia de políticas. Ello contribuiría a crear un clima de confianza mutua entre las partes interesadas.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

286. En primer lugar la Comisión examinó la petición formulada por los representantes del personal de que se aplazara el examen del tema hasta un período de sesiones posterior. Se señaló a ese respecto que los diversos elementos de la metodología se habían debatido en detalle en el seno del Grupo de Trabajo, después de lo cual todas las partes interesadas habían tenido tiempo sobrado para estudiar las recomendaciones del Grupo de Trabajo y formular sus posturas. La reunión del Grupo de Trabajo se había desarrollado a un ritmo razonable y había proporcionado a todos los participantes, incluidos los representantes del personal, una oportunidad de expresar sus opiniones sin prisas.

287. Precisamente era función del Grupo de Trabajo facilitar las deliberaciones entre los interlocutores de la Comisión. Además, los cambios de la metodología propuestos no podían considerarse una reforma mayor del sistema sino más bien un proceso de afinamiento. También debía tenerse en cuenta que para el siguiente período de sesiones la Comisión tenía un programa muy apretado. Puesto que la metodología nueva debía entrar en vigor el 1° de enero de 2004, no era posible aplazar el examen del tema hasta ese año.

#### **Decisión de la Comisión**

288. La Comisión, si bien comprendía las inquietudes del personal, por los motivos indicados anteriormente, no era partidaria de aplazar la cuestión hasta un período de sesiones posterior.

#### ***Diferenciación de los mercados laborales***

289. La Comisión examinó una recomendación de que se reestructurara el modo en que se diferenciaban los mercados laborales con arreglo a la metodología en vigor. La recomendación esencial consistía en cambiar la categorización actual en tres niveles por una categorización en cuatro niveles.

#### **Opiniones de las organizaciones**

290. El representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) indicó que la propuesta de afinar la agrupación de los países había surgido de la experiencia adquirida en los estudios de los sueldos sobre el terreno realizados

en la última serie y reflejaba la necesidad de plasmar mejor los diversos grados de complejidad de los mercados laborales locales.

291. Después de examinar la disponibilidad y el tamaño de las muestras de empleadores locales, se proponía una categorización revisada de los lugares de destino en que se establecerían cuatro categorías de países. En el análisis de los estudios de los países de cada una de esas categorías se utilizarían 15, 10, 7 y 5 empleadores, respectivamente. La clasificación revisada se basaba en diversos conjuntos de criterios y calificaciones y tenía en cuenta la eficacia en función de los costos de realizar estudios en lugares donde hubiera un número muy pequeño de funcionarios. Por ejemplo, la creación de una categoría en que se utilizaran 10 empleadores reconocía el hecho de que algunos lugares de destino donde el criterio era que se utilizaran 12 empleadores no tenían una economía suficientemente grande para proporcionar una muestra de ese tamaño. De modo similar, existían lugares de destino donde actualmente sólo se utilizaban siete empleadores que, si bien eran pequeños en cuanto al número de funcionarios del régimen común, tenían una economía mucho más compleja que la prevista para utilizar ese número de empleadores.

292. La representante de las Naciones Unidas era partidaria de la categorización propuesta, que reflejaba con mayor exactitud las diferencias entre las situaciones de los mercados locales de los lugares de destino sobre el terreno. Consideraba que de ese modo se perfeccionaba adecuadamente la metodología y que la categorización propuesta permitiría obtener un resultado más justo y atender las preocupaciones de diversas partes.

293. La representante de la OMS recordó que en la reunión del Grupo de Trabajo la OMS había expresado reservas, que en cierta medida mantenía, sobre la creación de una categoría adicional de empleadores, habida cuenta de la necesidad de no complicar la metodología. Sin embargo, reconociendo que el cambio propuesto podía servir para diferenciar mejor el grado de complejidad de los diversos mercados laborales, la OMS estaba dispuesta a aceptar la propuesta siempre que se siguieran teniendo en cuenta las consideraciones relativas a la transparencia y la simplicidad. También señaló que las clasificaciones de los países no eran inalterables. Si resultara necesario reclasificar un lugar de destino concreto, la metodología preveía un mecanismo de examen oficial que podía utilizarse con tal fin. En particular, el Presidente estaba facultado para ocuparse de esa cuestión en nombre de la Comisión de petición de las organizaciones.

### **Opiniones de los representantes del personal**

294. El representante de la FICSA dudaba de la equidad y justificación de la clasificación de los países propuesta y señaló que no existía documentación sobre la cuestión. También expresó su preocupación por que se propusiera incluir en una misma categoría a países cuyo nivel de desarrollo económico era completamente distinto y donde las condiciones del mercado diferían notablemente. La FICSA consideraba inaceptable basar la clasificación de los países en el número de funcionarios de contratación nacional empleados bajo el régimen común porque los estudios tenían por objeto captar las mejores condiciones de servicio prevalecientes en el lugar de destino independientemente del número de funcionarios empleados. También era evidente que el aumento del número de empleadores utilizado afectaría a la calidad de la muestra, ya que habría que incluir a empleadores menos competitivos para cumplir el nuevo requisito.

295. La falta de claridad respecto del modo en que se habían aplicado los criterios hacía difícil que el personal los comprendiera o aceptara. La FICSA había estudiado un método distinto de agrupar a los países, basado principalmente en la clasificación de las economías realizada por el Banco Mundial según sus ingresos y región, y había presentado a la Comisión, en un documento de sesión, una categorización alternativa de los lugares de destino, que posteriormente también había sido respaldada por el CCISUA. Si bien tal vez no fuera una solución perfecta, esperaba que la Comisión estudiara la lista de la FICSA y revisara la categorización propuesta para ser aprobada en el período de sesiones siguiente.

296. El representante del CCISUA confirmó la postura que había expresado en la reunión del Grupo de Trabajo de que debía mantenerse la categoría en que se utilizaban 12 empleadores.

### **Deliberaciones de la Comisión**

297. La mayoría de los miembros acogieron favorablemente la revisión propuesta de la categorización de los lugares de destino. Se expresó la opinión de que cuantos más empleadores se incluyeran en el estudio, mejor se reflejarían las condiciones locales en los resultados. Ello era plenamente acorde con el principio Flemming, en que se hacía referencia a las mejores condiciones de empleo prevalecientes y no a las mejores en términos absolutos. Se señaló que desde el examen de 1997 el principio aplicado a la agrupación de países había funcionado bien. También se recordó que cuando se introdujeron las categorías de países en 1997 la intención era ensayarlas a lo largo del tiempo e introducir modificaciones y revisiones, cuando fuera necesario, sobre la base de la experiencia adquirida. El examen era el momento oportuno para hacer esos ajustes.

298. Sin embargo, se expresaron dudas sobre la clasificación de determinados países en la categorización revisada. A ese respecto, se informó a la Comisión de que se había incluido a un país en una de las cuatro categorías como consecuencia de una combinación de factores. Si bien el objetivo principal era evaluar el grado de dinamismo del mercado de trabajo, también se habían tenido en cuenta otros factores, entre ellos la agitación que se había vivido recientemente en el país y el clima en materia de inversiones. Asimismo, era necesario ser práctico en la aplicación de los criterios a las comunidades locales de las Naciones Unidas de tamaños diversos. Así, dos países que tuvieran condiciones económicas y de mercado similares podían situarse en categorías distintas si, por ejemplo, el número de funcionarios del régimen común de uno de ellos era inferior al nuevo límite mínimo propuesto de 30, mientras que en el otro país la población de funcionarios de las Naciones Unidas era considerable. A la inversa, dos países cuyas condiciones económicas fueran diferentes podían estar agrupados en la misma categoría si su calificación era similar según los criterios de categorización; por ejemplo, si en ambos había una presencia significativa de empleadores multinacionales y no existían restricciones a las inversiones, si la convertibilidad de las monedas locales era igual y si ninguno de los dos países había pasado recientemente por un período de agitación. La Comisión señaló que, según la metodología, a los efectos de los estudios del cuadro de servicios generales, los países se agrupaban en relación con el tamaño y la disponibilidad de la comunidad de empleadores, y no según los indicadores económicos, como proponía el personal. La información actualizada sobre cada país a la cual se aplicaban los criterios la habían reunido y verificado durante cada uno de los estudios los comités

de estudio de los sueldos locales, los especialistas en estudios de sueldos de los organismos designados y el Comité Directivo de la Sede.

299. Se señaló que no se proponían cambios significativos en los criterios de categorización. Esos criterios se habían probado en centenares de estudios y no habían planteado grandes problemas. El elemento nuevo era la reducción del coeficiente de ponderación del número de funcionarios de las Naciones Unidas. El personal debía recibir con agrado esa reducción, ya que no lo consideraba un factor pertinente. Se señaló asimismo que, si bien se reducía el coeficiente de ponderación de la población de las Naciones Unidas en el proceso de categorización, seguía siendo necesario que ese factor se reflejara de alguna manera para determinar la eficacia en función de los costos de realizar estudios en lugares donde la presencia de las Naciones Unidas fuera muy limitada.

300. En lo referente a la clasificación de países determinados, en general se consideraba que la Comisión debía centrarse en los criterios generales de la metodología y dejar las cuestiones concretas a discreción del Presidente, que estaba facultado para adoptar decisiones en ese ámbito. A ese respecto, se propuso que la Comisión decidiera, según fuera necesario, los diversos elementos de la aplicación de la metodología en los distintos lugares de destino. Sin embargo, la mayoría de los miembros creía que lo más adecuado era que fuera el Presidente quien se ocupara de las cuestiones cotidianas, en virtud de las competencias que había delegado en él la Comisión y de los procedimientos establecidos en la metodología, mientras que la Comisión en pleno se ocupara de las cuestiones generales, como el establecimiento y revisión de las metodologías y su armonización, según correspondiera. Se destacó que, una vez revisada, la metodología debía mantenerse inalterada durante toda la serie de estudios para asegurar que se aplicara de forma uniforme en todos los lugares de destino estudiados.

301. También se señaló que, con arreglo a la metodología, se había delegado en el Presidente la facultad de examinar la categorización de los países a petición de las organizaciones. Algunos miembros consideraban que también debía consultarse al personal sobre la cuestión; otros señalaron que esas consultas ya se habían previsto en el mecanismo de los comités de estudio de los sueldos locales, que incluía a representantes de las organizaciones y del personal. Si en los comités de estudio de los sueldos locales se planteaba la reclasificación de un país, las organizaciones principales, tras celebrar consultas entre ellas y bajo los auspicios del Comité Directivo de la Sede, podían señalar la cuestión, de ser necesario, a la atención del Presidente de la Comisión. Se consideró que ese procedimiento resolvía la inquietud planteada. Asimismo, se expresó la opinión de que en la metodología debían definirse oficialmente el papel y las funciones del Comité Directivo de la Sede.

#### **Decisión de la Comisión**

302. La Comisión aprobó la siguiente categorización revisada de los lugares de destino en que no hay sedes:

- Categoría I: Lugares de destino donde se utilicen 15 empleadores para el análisis final
- Categoría II: Lugares de destino donde se utilicen 10 empleadores para el análisis final

Categoría III: Lugares de destino donde se utilicen siete empleadores para el análisis final

Categoría IV: Lugares de destino donde se utilicen cinco empleadores para el análisis final

303. La Comisión aprobó también la lista de lugares de destino elaborada según las categorías revisadas, que se adjuntaría a la metodología.

#### ***Representación de los sectores económicos***

304. Con arreglo a la metodología, los empleadores debían representar una variedad razonable de sectores económicos competitivos, así como el sector o las instituciones paraestatales, y, cuando fuera posible, incluir a la administración pública nacional. Sin embargo, en algunos países, los criterios de selección, como la necesidad de disponer de políticas de remuneración y clasificación estructuradas, todavía no se habían cumplido en la administración pública o era difícil obtener la información pertinente. En los casos en que no fuera posible incluir a la administración pública nacional entre los empleadores utilizados en el análisis final, se propuso aumentar la representación del sector público y sin fines de lucro a un mínimo del 33% de los empleadores utilizados. El 67% restante estaría integrado por entidades del sector privado, pero, como ocurre en la metodología en vigor, no podría haber más del 25% del mismo subsector del sector privado.

#### **Opiniones de las organizaciones**

305. La representante de la Red de Recursos Humanos apoyó la propuesta de que se definiera con mayor claridad el sector público y sin fines de lucro de la muestra de empleadores.

306. La representante de las Naciones Unidas indicó también que la experiencia de estudios anteriores había demostrado que algunos empleadores del sector público, en especial los que representaban a instituciones paraestatales, solían figurar entre los mejores empleadores de la muestra.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

307. El representante de la FICSA expresó la opinión de que, sin duda, el aumento propuesto de la proporción de empleadores del sector público que integraban la muestra representaba un problema. También creía que en el análisis no debía incluirse a algunas administraciones públicas nacionales, que no se contaban entre los mejores empleadores y no eran transparentes. En ese contexto, hizo referencia a un documento reciente del Consejo Económico y Social en que se describían las deficiencias del sector público de varios países, que comprendían problemas de dotación y contratación de personal. A su modo de ver, era patente la contradicción que existía entre esa estimación, que consideraba una postura oficial de las Naciones Unidas, y la propuesta de aumentar la proporción de empleadores de ese sector que se utilizara en los estudios para determinar las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino. También recordó que se habían presentado al Grupo de Trabajo datos que demostraban que el 44% de los empleadores utilizados en los estudios de los lugares de destino en que no hay sedes pertenecían al sector público. Sin embargo, puesto que no existían desgloses por países o por subsectores, no resultaba fácil determinar la pertinencia de esos datos.

### **Deliberaciones de la Comisión**

308. La Comisión señaló que, a los fines de los estudios del cuadro de servicios generales, la definición del sector público era mucho más amplia que la que podían utilizar otros órganos. Con arreglo a la metodología de los estudios, el sector público incluía las embajadas, las organizaciones internacionales y las instituciones paraestatales. La experiencia de los estudios tanto de los lugares donde hay sedes como de aquellos donde no las hay había demostrado con claridad que los empleadores de esos subsectores del sector público se contaban entre las entidades más competitivas con las que cabía comparar a las Naciones Unidas. Algunos miembros señalaron también que algunos estudios relativos a otros sectores económicos en que se utilizaban diversas definiciones mencionadas en las deliberaciones, que se preparaban para otros órganos de las Naciones Unidas, no tenían nada que ver con la cuestión de las mejores condiciones de empleo prevalecientes. Podían referirse a problemas totalmente distintos y utilizar conjuntos de definiciones totalmente diferentes, de modo que no eran pertinentes para las deliberaciones.

309. Se expresó preocupación por la posible exclusión de administraciones públicas nacionales de la muestra de empleadores. Se señaló que en la mayoría de los países la administración pública nacional tenía políticas de remuneración y recursos humanos bien definidas y transparentes y que la información relativa a la administración pública era fácil de obtener. Por lo tanto, se propuso que las administraciones públicas nacionales siguieran formando parte de la muestra. La Comisión observó que la metodología aplicada a los lugares de destino donde no hay sedes abarcaba una amplia gama de países. En algunos casos, las administraciones nacionales no tenían estructuras de sueldos ni de puestos que se prestaran fácilmente a ser comparadas con el régimen común. Otras administraciones utilizaban estructuras ad hoc y procedimientos de gestión de los recursos humanos que también excluían la posibilidad de realizar una comparación válida y significativa. Era en esos casos, es decir, cuando no se reunían los requisitos de los estudios, cuando se excluiría a las administraciones públicas nacionales.

310. Otra de las cuestiones que se planteó guardaba relación con la inclusión de empleadores de empresas paraestatales en el sector público y sin fines de lucro. El propio término “empresa” indicaba que esos empleadores podían intervenir en actividades comerciales en que se generaran beneficios. Por lo tanto, se sugirió que se excluyera a esos empleadores por no ser representativos del sector sin fines de lucro y que la referencia a “empresas paraestatales” se sustituyera por “organizaciones paraestatales”. Sin embargo, se puntualizó que legalmente los empleadores públicos podían ser empresas (por ejemplo, las de transporte público) y realizar actividades que generaran beneficios, aunque éstas no fueran sus actividades principales. El término “empresa” se había utilizado en la serie de estudios anterior y no había causado dificultades. No obstante, en aras de la claridad, ese término podría cambiarse por “organizaciones” si los miembros consideraban que sería más acorde con el carácter de las actividades sin fines de lucro que debían representar los empleadores de ese sector.

### **Decisiones de la Comisión**

311. La Comisión decidió que los empleadores de las administraciones públicas nacionales quedarían incluidos en el análisis de los estudios cuando se comprobara que cumplían los requisitos de la metodología. Cuando ello no fuera posible, la

representación del sector público y sin fines de lucro se aumentaría del 25% al 33% de los empleadores utilizados.

312. La Comisión decidió también que en el anexo II de la metodología, en que figuraba la representación de los sectores económicos en los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales, se utilizaría el término “organizaciones paraestatales” (en lugar de “empresas paraestatales”).

#### ***Otros métodos de reunión de datos***

313. Si bien los miembros de la Comisión y los representantes de las organizaciones que participaban en el Grupo de Trabajo habían indicado que estaban de acuerdo con la propuesta de utilizar otros métodos de reunión de datos, los representantes de las asociaciones del personal habían mantenido que la reunión de datos debía realizarla el equipo encargado de esa labor mediante entrevistas in situ, pero que en determinadas circunstancias los comités de estudio de los sueldos locales podían decidir utilizar otros métodos si se consideraba útil o necesario.

#### **Opiniones de las organizaciones**

314. En una declaración anterior, la Red de Recursos Humanos había apoyado el uso de métodos alternativos de reunión de datos.

315. El representante del PNUD dijo que el principio Flemming se sustentaba en la capacidad de las organizaciones de obtener de los principales empleadores la información pertinente sobre el mercado. Con el fin de asegurar que fuera posible contar de forma continua y sistemática con la participación de los principales empleadores, era necesario que las organizaciones se dedicaran a ello de forma más activa, tanto en los planos local como institucional. Para muchos empleadores, simplemente era más sencillo proporcionar los datos desde las sedes o los centros regionales, lo cual facilitaba también la coherencia. Para algunos de ellos, la cuestión radicaba en dónde tenían los mejores datos, así como en la confidencialidad institucional respecto de quién era la persona facultada para dar a conocer esos datos. Ello se ajustaba a una práctica que venía utilizándose desde hacía tiempo en la reunión de datos pero que en adelante sería más sistemática. De esa manera la labor ganaba en eficacia y se aseguraba la participación del mayor número posible de empleadores importantes.

316. El representante del PNUD agregó que, con los avances tecnológicos, cada vez se utilizaban más otras técnicas de reunión de información en diversos ámbitos. Por ejemplo, las entrevistas telefónicas de contratación, las videoconferencias, las teleconferencias y los intercambios de correo electrónico se habían convertido en elementos habituales de las actividades de gestión de los recursos humanos. La reunión de datos tenía por objetivo obtener los mejores datos por los medios más eficaces, lo cual no quedaba siempre garantizado mediante las entrevistas in situ. Junto con la obligación permanente de compartir todos los datos de los estudios con los comités de estudio de los sueldos locales, la utilización de métodos alternativos de reunión de datos contribuía a hacer esos estudios más eficientes y eficaces en función de los costos y a asegurar la participación más amplia posible de empleadores al tiempo que se preservaba la transparencia del proceso.

317. La representante de las Naciones Unidas dijo que las entrevistas in situ seguirían utilizándose como método principal de reunión de datos. Sin embargo, en algunos casos, por ejemplo en los lugares de destino pequeños y aislados, otras técnicas

de entrevista podían resultar más fáciles y más eficaces en función de los costos, así como en ocasiones, el único medio posible de obtener datos. Era en esas circunstancias cuando podía ser deseable o necesario utilizar medios como las entrevistas telefónicas, con el apoyo, siempre que fuera necesario, de intercambios de comunicaciones por correo electrónico o fax.

318. La representante de la OMS destacó que los métodos alternativos de reunión de datos no sustituirían a las entrevistas tradicionales sino que las complementarían cuando fuera necesario. Consideraba que ello debía reflejarse en la metodología revisada indicando que las modalidades de reunión de datos a distancia se utilizarían con criterio.

### **Opiniones de los representantes del personal**

319. El representante de la FICSA dijo que, en circunstancias normales, la utilización de otros métodos de reunión de datos no era deseable para el personal. Expresó preocupación por que el uso de esas técnicas condujera a que, con el tiempo, todo el proceso estuviera a cargo de agentes externos. Consideraba que el cambio propuesto reducía gravemente la función del personal y de los comités de estudio de los sueldos locales en el proceso y afectaba negativamente a su transparencia. Por lo tanto, la FICSA se oponía a ese cambio radical de procedimiento.

320. La reunión de datos no consistía meramente en recopilar números. Ofrecía una oportunidad de comprender mejor las funciones de los puestos durante el proceso de determinación de equivalencias y recibir información de primera mano sobre las condiciones de servicio de los empleadores. También podía ser un instrumento útil de capacitación in situ y contribuir a establecer y mantener contactos con los empleadores estudiados. Todo ello se perdería si las entrevistas in situ se sustituyeran por otras técnicas de reunión de datos. También señaló que el personal ya resultaba perjudicado por la falta de transparencia del análisis de los datos. A ese respecto, recordó que, si bien los comités de estudio de los sueldos locales recibían las bases de datos de los estudios, no se les proporcionaba el programa informático utilizado, lo cual impedía comprobar la validez de los cálculos. La FICSA insistió en que se le proporcionara el programa informático para que se pudieran realizar análisis independientes de los datos del estudio.

321. En lo referente a asegurar la eficacia en función de los costos del proceso, la FICSA sugirió que la Comisión tal vez deseara examinar la posibilidad de delegar todo el proceso de los estudios en los comités locales. De esa manera se eliminaría la necesidad de enviar a un especialista en estudios de la sede a los lugares de destino, con lo cual se reduciría el costo de la operación.

### **Deliberaciones de la Comisión**

322. Se señaló que el cambio propuesto constituía un reconocimiento de lo que ya se había hecho. En varios casos se habían utilizado con éxito técnicas de reunión de datos a distancia con el fin de obtener la participación de empleadores más amplia posible, en especial cuando éstos no podían recibir a un equipo de estudio o preferían no hacerlo, pero estaban dispuestos a proporcionar los datos por otros medios. Algunos miembros mostraron una actitud prudente respecto de la sustitución de las técnicas habituales de estudio por otras modalidades. En opinión de esos miembros, las entrevistas in situ debían seguir siendo el medio primordial de reunir datos para los estudios, ya que era el mejor modo de respetar la confidencialidad y asegurar la



cooperación de los empleadores. También podían plantearse problemas cuando se pasara por alto a los empleadores locales y se buscara la información en las sedes o las oficinas regionales. Si bien coincidían en que era necesario aplicar métodos tradicionales de reunión de datos cuando fuera posible y práctico, otros miembros señalaron el uso creciente de técnicas a distancia en diversos ámbitos de la vida cotidiana. Se consideró que en los procedimientos de estudio modernos se debía tener en cuenta esa tendencia.

323. También se señaló que muchos empleadores, en especial las empresas multinacionales, habían centralizado sus funciones de recursos humanos y nómina. Por lo tanto, no era necesario desplazarse sobre el terreno cuando la información relativa a puestos y remuneración más precisa estaba disponible en las oficinas regionales o las sedes. En esos casos, evidentemente la opción preferible y más eficaz era que los empleadores participaran a nivel institucional.

324. Existía un acuerdo generalizado sobre el hecho de que la reunión de datos era una tarea laboriosa cuyo principal objetivo consistía en obtener los datos más exactos y completos posibles. El medio de lograr ese objetivo podía variar según la estructura operacional y las exigencias de las entidades utilizadas en la comparación. Por lo tanto, cuando fuera necesario, cabía complementar los procedimientos de estudio tradicionales mediante otras modalidades.

325. Los miembros no estaban de acuerdo con la propuesta de delegar completamente la ejecución de los estudios en los comités de estudio de los sueldos locales. Consideraban que debían seguir siendo especialistas en estudios de sueldos de la sede quienes dirigieran el proceso, ya que eran personas capacitadas y experimentadas en esas cuestiones, que aseguraban la aplicación uniforme de la metodología en todos los lugares de destino y no tenían intereses particulares en los resultados del estudio.

### **Decisión de la Comisión**

326. La Comisión acordó que podrían utilizarse otras técnicas de reunión de datos en el proceso de estudio. Esas técnicas debían utilizarse con criterio y cuando fuera necesario para asegurar la mejor participación posible de los empleadores y obtener los datos más precisos y completos para los estudios.

### **Otros asuntos**

327. En lo referente a otros asuntos, la Comisión decidió:

a) Que el mes en que se iniciara la reunión de datos debía seguir siendo el mes de referencia para determinar la fecha efectiva del estudio de los sueldos;

b) Que debía mantenerse el método en vigor de realizar exámenes provisionales de los estudios, que las revisiones provisionales de los sueldos debían basarse en la realización de miniestudios y que la tasa de contratación o los sueldos mínimos de los empleadores debían seguir utilizándose como base para medir las variaciones del mercado laboral;

c) Que la lista vigente de descripciones de puestos de referencia seguía constituyendo una base adecuada para establecer equiparaciones de puestos con los empleadores utilizados en la comparación y debía mantenerse;

d) Que, en el caso de los empleadores respecto de los cuales se hubieran establecido pautas globales de equiparación de puestos, debían permitirse las equiparaciones de puestos ocupados por un solo titular del empleador utilizado en la comparación con los puestos de referencia del estudio.

## **2. 57° período de sesiones**

328. En el 57° período de sesiones de la Comisión, su secretaria le presentó un documento que contenía el texto revisado de la metodología aplicable a los lugares de destino en que no hay sedes resultante de las decisiones de la Comisión sobre el examen. En la recopilación del texto, la secretaria había utilizado el texto revisado que se había distribuido en el período de sesiones anterior y lo había modificado sobre la base de las deliberaciones de la Comisión. Con respecto a las cuestiones pendientes del período de sesiones anterior, se invitó a la Comisión a examinar si algunos cambios que había introducido respecto de la metodología aplicable a los lugares de destino en que hay sedes eran igualmente aplicables a la metodología de los lugares de destino en que no hay sedes. Esas modificaciones guardaban relación con la transparencia y la confidencialidad del proceso, la representación de los sectores económicos y el compromiso escrito de confidencialidad.

329. La Comisión también atendió una solicitud formulada a último momento por los representantes del personal, que habían propuesto otra serie de modificaciones de la metodología.

### **Opiniones de las organizaciones**

330. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que la metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes había funcionado satisfactoriamente en los más de 160 lugares de destino de diversos entornos económicos en que se había aplicado, aunque era preciso ajustarla periódicamente a la evolución de los mercados laborales externos y los adelantos tecnológicos.

331. La representante recordó que, si bien algunas organizaciones habían estado de acuerdo en que aumentara el número de empleadores incluidos en el estudio, a otras la modificación les causaba preocupación, especialmente sus consecuencias en cuanto al volumen de trabajo. La Red no había tenido oportunidad de examinar las propuestas formuladas por los representantes del personal. No obstante, las organizaciones habían recibido copias de cartas enviadas desde lugares de destino sobre el terreno en que se expresaba preocupación acerca de la metodología revisada. Así pues, estarían dispuestas a estudiar las propuestas del personal si la Comisión estaba de acuerdo. Con respecto a la propuesta del personal de redefinir las funciones del Comité Directivo de Nueva York, las organizaciones estaban convencidas de que el Comité era un órgano de la administración concebido para ayudar al Secretario General a establecer las escalas de sueldos. Como la metodología de los estudios ofrecía amplias posibilidades para que el personal y la administración celebraran consultas en los comités de estudio de los sueldos locales, las organizaciones no veían motivo para modificar el carácter del Comité, que era un comité de la administración.

332. La Red opinaba que había que tratar de asegurar que todas las partes confiaran en la nueva metodología, en particular en las disposiciones detalladas de aplicación que se incluirían en el manual. La representante de la Red destacó que no debía ignorarse la importancia del diálogo social en el proceso de recopilación de datos. Las organizaciones eran partidarias de que los comités de estudio de los sueldos locales

participaran en la adopción de decisiones, en especial sobre las modalidades de reunión de datos, cuando se llevaran a cabo estudios a distancia.

333. Con respecto a la clasificación de los lugares de destino, las organizaciones opinaban que, al igual que en otros ámbitos, habría que especificar más claramente los procedimientos en el manual. También esperaban que pudiera asegurarse a los representantes del personal la improbabilidad de que las modificaciones, por ejemplo las relativas a la inclusión del sector público, tuvieran los efectos negativos que se temía.

334. Las organizaciones estimaban que cualquier propuesta que hiciera más transparente y clara la metodología beneficiaría a todas las partes. Las organizaciones deseaban asegurar que la metodología reflejara la aplicación más eficaz del principio Flemming.

335. El representante de la Organización Marítima Internacional (OMI) reafirmó la adhesión de esa organización al principio Flemming y al carácter tripartito del proceso de estudio. Aunque desconocía los fundamentos técnicos de la revisión propuesta, deseaba dejar constancia de su preocupación por que no se atentara contra esos principios.

336. El representante del PNUD destacó que el análisis de los datos había sido un proceso claro, pues siempre se habían presentado a los comités de estudio de los sueldos locales todos los datos de los estudios, y se les había entregado una versión impresa completa de las bases de datos antes de que los especialistas encargados del estudio abandonaran la localidad. A lo largo de los años, se habían utilizado en el proceso diversos programas informáticos, que se actualizaban periódicamente. El que se utilizaba en ese momento se proporcionaba a todos los comités locales, con un pequeño manual de instrucciones, para facilitar los ajustes provisionales. Aunque el programa de ajuste provisional excluía a todos los empleadores que no se hubieran incluido en el estudio amplio, era plenamente funcional desde el punto de vista operacional.

### **Opiniones de los representantes del personal**

337. Los representantes de la FICSA y el CCISUA informaron a la Comisión de que se habían recibido peticiones de millares de funcionarios de todo el mundo a quienes preocupaba que las modificaciones de la metodología, de efectuarse según se sugería, pudieran volver aún más irrelevante el principio Flemming y privar a los comités de estudio de los sueldos locales de su responsabilidad primordial, que consistía en asegurar la participación productiva de las partes. Los representantes del personal elevaron esas peticiones al Presidente.

338. El representante de la FICSA, hablando también en nombre del CCISUA y con el apoyo del sindicato del personal de la OIT, dio las gracias a la secretaria por haber distribuido el texto propuesto de la metodología con tiempo suficiente para poder analizar las enmiendas. Las modificaciones propuestas, a juicio de los representantes del personal impulsadas por consideraciones no técnicas sino políticas, tenían un marcado efecto negativo en los niveles de remuneración sobre el terreno. En consecuencia, el personal formularía otras propuestas para ayudar a resolver algunas de las inquietudes que le había suscitado la revisión en curso.

339. Las propuestas del personal tenían por objeto conciliar los requisitos operacionales de los estudios sobre el terreno con la necesidad de asegurar el grado exigido

de transparencia y de accesibilidad de la información para todas las partes interesadas. Debía aprovecharse esa oportunidad para evitar un período de conflicto que podía culminar en la adopción de una serie de medidas, entre las que no cabía descartar las apelaciones. El personal procuraría evitar esa situación en la medida de lo posible.

340. A juicio de los representantes del personal, para asegurar la justicia y la equidad había que definir más claramente las obligaciones de las diversas partes que intervenían en el proceso de estudio. En particular, había que potenciar la función de supervisión de la CAPI y su secretaría. Al mismo tiempo, la función de los comités de estudio de los sueldos locales era fundamental para asegurar que se celebraran consultas entre el personal y la dirección, así como interinstitucionales, y se tuvieran plenamente en cuenta los aspectos peculiares de los mercados laborales locales. La condición de observador de los representantes de la Junta de los jefes ejecutivos, la FICSA y el CCISUA en el Comité Directivo de la Sede también aumentaría la comunicación y el entendimiento.

341. En los lugares de destino sobre el terreno, la distribución de funciones y la rendición de cuentas eran confusas, y lo serían aún más si se aprobaba el texto de la metodología propuesto, en especial dado que eran muchas las partes que intervenían en el proceso de estudio de los lugares de destino en que no hay sedes y debía aclararse más la función de cada una.

342. Se expresó particular preocupación por la función del Servicio de Consulta Mundial, su relación con el PNUD y su centro de Manila, que ya estaba elaborando datos sobre sueldos de lugares alejados como Montevideo. Además, la FICSA y el CCISUA pidieron que se facilitara a los comités de estudio de los sueldos locales la versión completa de los programas informáticos utilizados en la elaboración de los datos de los estudios (conocidos como B.6 y B.5) para que pudieran analizarse los datos y para utilizarla con fines de capacitación. También pidieron que se aclarara la cuestión de la propiedad intelectual de los programas y la posibilidad de que se plantearan problemas relacionados con tales derechos. A ese respecto, pidieron también que los programas se fusionaran en uno solo que pudiera utilizarse en todos los lugares de destino una vez aprobado por la Comisión o su Presidente.

343. En cuanto al manual de los estudios elaborado por las organizaciones, la FICSA y el CCISUA expresaron la opinión de que debía ser aprobado por la Comisión o su Presidente, tras celebrar consultas con los órganos de representación del personal.

344. Con respecto a la clasificación y al peso del sector público en los estudios, según los datos proporcionados por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, las Naciones Unidas, el PNUD, la FICSA y el CCISUA señalaron que el 44% del personal desplegado sobre el terreno prestaba servicio en lugares de destino donde aumentaría el número de empleadores utilizados en la comparación y el 35% en lugares donde no se modificaría la clasificación, mientras que el 21% del personal estaba en lugares donde la revisión de la metodología haría disminuir el número de empleadores utilizados en el estudio a efectos de la comparación. La FICSA y el CCISUA estimaban que las modificaciones propuestas generarían resultados que afectarían negativamente a un gran número de funcionarios sobre el terreno. En particular, proporcionaron datos que demostraban que más del 80% del personal del cuadro de servicios generales de América Latina y más del 60% de los funcionarios del Lejano Oriente se verían afectados negativamente, mientras que en Norteamérica y Europa los afectados serían el 100% y

el 55%, respectivamente. Así pues, al no existir información preliminar sobre los efectos reales de tales medidas para cada uno de los países, esos efectos debían medirse en el momento en que se efectuara el siguiente estudio amplio y, sobre la base de los resultados, se debía demostrar flexibilidad al aplicar la nueva categorización. En la metodología debía especificarse con mayor claridad la posibilidad de que las organizaciones y los comités de estudio de los sueldos locales solicitaran modificaciones de la categorización.

345. En lo referente a los criterios utilizados para seleccionar a los empleadores, la FICSA y el CCISUA pidieron que las sedes de los organismos designados consultaran a los comités de estudio de los sueldos locales antes de incluir a los empleadores seleccionados para todo el mundo en la muestra de los estudios.

346. En cuanto al uso de otras técnicas de reunión de datos, la FICSA y el CCISUA pidieron que en la metodología aplicada a los lugares de destino en que no hay sedes se incluyera la redacción utilizada en las primeras tres oraciones del párrafo 39 de la metodología que se había aprobado recientemente para ser aplicada en los lugares de destino en que hay sedes. Debía consultarse al comité de estudio de los sueldos locales antes de que el organismo designado adoptara una decisión sobre el uso de modalidades distintas de las entrevistas in situ. Esas modalidades debían aplicarse exclusivamente cuando fuera necesario para asegurar la participación de las entidades que ofrecieran las mejores condiciones de empleo prevalecientes en un lugar determinado.

347. Asimismo, la FICSA y el CCISUA formularon una propuesta relativa a la ejecución de estudios en lugares pequeños y aislados en que se aseguraban las consultas con las administraciones y el personal locales.

348. Por último, la FICSA y el CCISUA manifestaron que no consideraban adecuado introducir un compromiso de confidencialidad para los participantes en los estudios los lugares de destino en que no hay sedes, dado que esa cuestión no se había planteado en la reunión del Grupo de Trabajo de Ginebra ni en el período de sesiones anterior de la CAPI y habida cuenta de los aspectos peculiares del proceso de estudio de los lugares de destino en que no hay sedes.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

349. Se presentaron a la Comisión 2.200 peticiones recibidas por la FICSA y el CCISUA de funcionarios de distintas localidades acerca de las modificaciones de las dos metodologías de los estudios. Aunque se reconocía y respetaba el derecho del personal a presentar peticiones, se consideró que las circunstancias en que los representantes del personal habían presentado las peticiones al Presidente, a saber, en una reunión oficial de la Comisión, no eran apropiadas, pues podía interpretarse que se pretendía ejercer presión sobre los miembros de la Comisión. También se consideró que, en gran medida, esas peticiones eran una reacción emocional y se basaban en la concepción errada de que la revisión de la metodología atentaba expresamente contra los intereses del personal. Los miembros de la Comisión tampoco podían estar de acuerdo con la apreciación de la FICSA de que el proceso de examen se había basado en consideraciones no técnicas sino políticas. Se hizo hincapié en que las modificaciones que se estaban efectuando se basaban en razones técnicas de peso y reflejaban una evaluación más precisa de los mercados locales basada en la experiencia adquirida en los estudios. No se podían prever razonablemente los resultados generales que tendrían las modificaciones de la metodología que se proponían. Señaló que las

organizaciones del régimen común seguían siendo empleadores sumamente competitivos en las localidades sobre el terreno, pues no habían tenido ningún problema de contratación ni tasas elevadas de movimiento del personal. Como las modificaciones propuestas no eran radicales y no representaban una reestructuración de la metodología sino un ajuste, no era probable que cambiara la situación.

350. La Comisión recordó que en su período de sesiones anterior había examinado a fondo la metodología de los lugares de destino en que no hay sedes y, sobre la base de su examen, había acordado varias modificaciones y revisiones de la metodología vigente. También recordó que en ese período de sesiones se había distribuido un documento de sesión en que se incorporaban propuestas de modificaciones del texto de la metodología. Aunque no había examinado el documento párrafo por párrafo, la Comisión había debatido a fondo las propuestas de todas las partes que entrañaban revisiones del texto vigente de la metodología y había adoptado decisiones al respecto. Así pues, al concluir el quincuagésimo sexto período de sesiones había un claro entendimiento entre los miembros de que se había dado término al examen sustantivo de la metodología.

351. Los miembros convinieron en que la mayor parte de las modificaciones sugeridas por la FICSA y el CCISUA eran mucho más que cambios de forma o declaraciones fácticas. Representaban ideas o conceptos nuevos que no se habían debatido ni aceptado anteriormente. Esas modificaciones guardaban relación, entre otras cosas, con el carácter del manual de los estudios, las funciones del Comité Directivo de la Sede, la propuesta de que se aplicara con flexibilidad el requisito de la representación mínima de empleadores del sector público en la muestra de empleadores y un enfoque gradual de la reclasificación de lugares de destino en categorías superiores.

352. Aunque en principio no eran partidarios de que volvieran a examinarse cuestiones de fondo, algunos miembros destacaron que, si se hacía, habría que dedicar más tiempo al estudio de las ideas y propuestas nuevas. La Comisión no disponía de ese tiempo por lo apretado de su programa y porque las organizaciones habían solicitado que la metodología revisada comenzara a aplicarse a partir del 1° de enero de 2004. Además, el examen de la metodología había durado casi cinco meses y todas las partes habían tenido tiempo y oportunidades suficientes para presentar sus opiniones sobre la totalidad de las cuestiones de interés. No obstante, la Comisión, con espíritu conciliador, decidió examinar los elementos de las propuestas del personal para tener en cuenta en la mayor medida posible las posiciones presentadas.

353. Con respecto a la petición de los representantes del personal de que se utilizara un solo programa informático, la Comisión observó que el programa que se empleaba en los estudios se actualizaba constantemente para responder mejor a las necesidades operacionales de los estudios, así como a las de los empleadores que participaban en ellos. Así pues, no era razonable desde el punto de vista práctico tener que volver a aprobarlo oficialmente cada dos o tres meses e imponer nuevas versiones del programa a todas las organizaciones que llevaban a cabo los estudios. Por otra parte, no por utilizar distintas versiones del programa se obtenían resultados diferentes, ya que los parámetros principales de los cálculos eran los mismos. Independientemente de la versión del programa que se empleara, era decisivo que los comités de estudio de los sueldos locales contaran con datos completos y comprendieran los procesos de cálculo para poder verificar los datos de forma independiente. La Comisión tomó nota de la afirmación del PNUD de que los comités de estudio de los sueldos locales recibían todos los datos de los estudios y versiones impresas

completas de las bases de datos. Además, se les facilitaba una versión del programa informático con un manual de instrucciones para llevar a cabo estudios provisionales. Aunque en esas versiones no se incluía a los empleadores cuyos datos en última instancia no se utilizaran en los estudios amplios, el programa era plenamente operativo.

#### **Decisión de la Comisión**

354. La Comisión estuvo de acuerdo con la propuesta de la secretaría de que los cambios relativos a la confidencialidad y la transparencia del proceso que se habían aprobado en relación con la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes, incluido el compromiso escrito de confidencialidad, serían igualmente aplicables a la metodología de los lugares de destino en que no hay sedes, puesto que los procesos de estudio en que se utilizaban las metodologías eran fundamentalmente iguales.

355. La Comisión decidió aprobar, con efecto a partir del 1° de enero de 2004, la metodología revisada para realizar estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que no hay sedes presentada por la secretaría, con sujeción a varias modificaciones propuestas por los representantes del personal. Esas modificaciones consistían, entre otras cosas en seguir aclarando el proceso de estudio y las responsabilidades de los participantes en los estudios, incluida la función del Comité Directivo de la Sede y los comités de estudio de los sueldos locales, así como en que se reflejaran algunos cambios fácticos que se habían producido desde el último examen de la metodología.

## Capítulo VI

### **Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional**

356. Con arreglo al artículo 17 de su estatuto, la Comisión presenta un informe anual a la Asamblea General en el que se incluye información sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión por las organizaciones del régimen común. La Comisión decidió en 1992 presentar a la Asamblea un informe completo sobre la aplicación cada dos años, en consonancia con la bienalización del programa de trabajo de la Quinta Comisión. La Comisión no presentó informe alguno en 2002 debido a que el examen del régimen de remuneración y prestaciones había exigido una enorme dedicación. Por consiguiente, la Comisión tuvo a la vista información relativa a las decisiones o recomendaciones adoptadas o formuladas entre 2000 y 2002, asuntos cuya aplicación estaba pendiente en algunas organizaciones o en relación con los cuales se había pedido información complementaria y cuestiones que correspondían al ámbito del artículo 14 y que en 1997 la Comisión había indicado que se actualizaran periódicamente.

#### **Opiniones de las organizaciones**

357. La Red de Recursos Humanos tomó nota de la información presentada a la Comisión. La representante de la Red proporcionó datos revisados en nombre de una organización.

#### **Opiniones de los representantes del personal**

358. Los representantes del CCISUA y de la FICSA tomaron nota de las conclusiones y agradecieron a la secretaría la información proporcionada. El representante de la FICSA señaló que algunas organizaciones no habían participado en el proceso en curso.

#### **Deliberaciones de la Comisión**

359. La Comisión observó que, en comparación con la situación anterior, había habido una mayor respuesta por parte de las organizaciones. De ese modo, la Comisión había podido sacar conclusiones más útiles sobre el grado en que se aplicaban sus recomendaciones y decisiones.

360. La Comisión recordó que en 1996 había recomendado a la Asamblea General que el componente de compensación por no reembolso de los gastos de mudanza de la matriz de movilidad y condiciones de vida difíciles se limitara en cada lugar de destino a un período de cinco años, ampliable excepcionalmente a siete. Observaba, no obstante, que muchas organizaciones habían aplicado automáticamente la disposición relativa a los siete años. Según algunos miembros de la Comisión, esa práctica no era compatible con una aplicación coherente de ese componente de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.

361. La Comisión observó que varias organizaciones no aplicaban otras recomendaciones, como las normas sobre viajes recomendadas en 1997 y 1998 o las normas actualizadas de conducta recomendadas a la Asamblea General y a los órganos legislativos de otras organizaciones participantes.



362. Con arreglo al artículo 12 de su estatuto, la Comisión había realizado estudios de sueldos en los siete lugares de destino del régimen común en que había sedes y había recomendado escalas de sueldos a los jefes ejecutivos de las organizaciones en cuestión. Algunos miembros consideraron que las organizaciones con sede en París no habían aplicado adecuadamente la escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local.

#### **Decisiones de la Comisión**

363. La Comisión tomó nota de la información presentada por su secretaria para el examen de la aplicación de las decisiones y recomendaciones correspondiente a 2003. La Comisión decidió: a) pedir a su Presidente que instara a las organizaciones que no hubieran participado a que en el futuro cumplieran con esa obligación prevista en el estatuto y que las invitara a tener en cuenta que su participación en la recopilación de información afectaba a la labor de la Comisión; y b) pedir a su secretaria que, en 2004, presentara un informe estadístico sobre la paridad entre los géneros en todos los niveles del régimen común de las Naciones Unidas, incluidos los funcionarios que no forman parte del escalafón.

#### *Notas*

<sup>1</sup> OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA y ONUDI.

<sup>2</sup> FIDA.

<sup>3</sup> *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/57/30).*

## Anexo I

### Programa de trabajo de la CAPI para 2004-2005

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las demás organizaciones que aplican el régimen común.
2. Marco para la gestión de los recursos humanos:
  - a) Examen del régimen de remuneración y prestaciones:
    - i) Modernización y simplificación de las prestaciones:
      - Examen general de las prestaciones del régimen común;
      - Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles;
      - Subsidio de educación;
    - ii) Elaboración de modalidades de bonificaciones estratégicas;
    - iii) Ejecución del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de recompensas en función de la contribución;
    - iv) Informe sobre la marcha de la aplicación de la norma general nueva del sistema de evaluación de puestos en relación con los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores;
  - b) Arreglos contractuales.
3. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores:
  - a) Escala de sueldos básicos/mínimos;
  - b) Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos;
  - c) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 26º período de sesiones;
  - d) Examen de la cuantía de las prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo;
  - e) Estudio de la equivalencia de categorías entre las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos.
4. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local:
  - a) Examen de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
    - i) Madrid;
    - ii) París;
    - iii) Montreal;
  - b) Consideraciones relativas al examen de las normas de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

5. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal;
  - a) Examen de la cuantía del subsidio de educación;
  - b) Escala común de contribuciones del personal;
  - c) Licencia de paternidad.
6. Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional.
7. Examen estadístico del equilibrio entre los géneros en las organizaciones.
8. Examen de la remuneración pensionable.
9. Examen del principio Noblemaire, incluidas las comparaciones de la remuneración total.

## Anexo II

### Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas destinados en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos destinados en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2003)

| Categoría  | Remuneración neta<br>(en dólares EE.UU.) |                   | Relación entre las<br>Naciones Unidas y<br>los Estados Unidos<br>(Washington, D.C.=100) | Relación entre las<br>Naciones Unidas y<br>los Estados Unidos<br>ajustada para tener<br>en cuenta la diferencia<br>del costo de la vida | Coeficiente de<br>ponderación<br>para el cálculo<br>de la relación<br>global <sup>b</sup> |
|--|--|-------------------|---|---|---|
|  | Naciones<br>Unidas <sup>a</sup>          | Estados<br>Unidos |   |   |   |
| P-1  | 58 340                                   | 42 277            | 138,0   | 119,9   | 0,2   |
| P-2  | 72 563                                   | 54 790            | 132,4   | 115,1   | 5,3   |
| P-3  | 88 473                                   | 66 865            | 132,3   | 115,0   | 20,9  |
| P-4  | 106 097                                  | 83 135            | 127,6   | 110,9   | 32,1  |
| P-5  | 124 227                                  | 97 566            | 127,3   | 110,6   | 27,5  |
| D-1  | 143 836                                  | 112 644           | 127,7   | 110,9   | 10,4  |
| D-2  | 150 643                                  | 116 698           | 129,1   | 112,2   | 3,7   |
| Relación media ponderada antes del ajuste para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C. |  |                   |   |   | 128,9   |
| Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.   |  |                   |   |   | 115,1   |
| Relación media ponderada una vez ajustada para tener en cuenta la diferencia del costo de la vida  |  |                   |   |   | 111,9   |

<sup>a</sup> Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación al 31 de diciembre de 2000.

<sup>b</sup> Estos coeficientes de ponderación corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 que prestaba servicio en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2000.

### Anexo III

## Escala de sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en que se indican los sueldos brutos anuales y sus equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal\*

(En dólares EE.UU.)

Con efecto a partir del 1º de enero de 2003

| Categoría        | Escalones      |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|                  | I              | II             | III            | IV             | V              | VI             | VII            | VIII           | IX             | X              | XI             | XII            | XIII           | XIV            | XV             |
| SGA <b>Bruto</b> | <b>186 144</b> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto C           | 125 609        |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto S           | 113 041        |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| SsG <b>Bruto</b> | <b>169 366</b> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto C           | 115 207        |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto S           | 104 324        |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| D-2 <b>Bruto</b> | <b>139 050</b> | <b>142 085</b> | <b>145 119</b> | <b>148 154</b> | <b>151 189</b> | <b>154 223</b> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto C           | 96 411         | 98 292         | 100 174        | 102 055        | 103 937        | 105 818        |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| Neto S           | 88 571         | 90 159         | 91 741         | 93 318         | 94 890         | 96 456         |                |                |                |                |                |                |                |                |                |
| D-1 <b>Bruto</b> | <b>126 713</b> | <b>129 377</b> | <b>132 041</b> | <b>134 705</b> | <b>137 369</b> | <b>140 033</b> | <b>142 697</b> | <b>145 361</b> | <b>148 024</b> |                |                |                |                |                |                |
| Neto C           | 88 762         | 90 414         | 92 065         | 93 717         | 95 369         | 97 020         | 98 672         | 100 324        | 101 975        |                |                |                |                |                |                |
| Neto S           | 82 045         | 83 481         | 84 913         | 86 342         | 87 768         | 89 190         | 90 609         | 92 025         | 93 437         |                |                |                |                |                |                |
| P-5 <b>Bruto</b> | <b>104 102</b> | <b>106 369</b> | <b>108 635</b> | <b>110 901</b> | <b>113 168</b> | <b>115 434</b> | <b>117 701</b> | <b>119 967</b> | <b>122 234</b> | <b>124 500</b> | <b>126 766</b> | <b>129 033</b> | <b>131 299</b> |                |                |
| Neto C           | 74 743         | 76 149         | 77 554         | 78 959         | 80 364         | 81 769         | 83 174         | 84 580         | 85 985         | 87 390         | 88 795         | 90 200         | 91 606         |                |                |
| Neto S           | 69 437         | 70 685         | 71 930         | 73 174         | 74 416         | 75 655         | 76 892         | 78 127         | 79 360         | 80 591         | 81 820         | 83 046         | 84 271         |                |                |
| P-4 <b>Bruto</b> | <b>84 435</b>  | <b>86 489</b>  | <b>88 544</b>  | <b>90 637</b>  | <b>92 824</b>  | <b>95 011</b>  | <b>97 198</b>  | <b>99 385</b>  | <b>101 572</b> | <b>103 759</b> | <b>105 946</b> | <b>108 133</b> | <b>110 320</b> | <b>112 507</b> | <b>114 694</b> |
| Neto C           | 62 327         | 63 683         | 65 039         | 66 395         | 67 751         | 69 107         | 70 463         | 71 819         | 73 175         | 74 530         | 75 886         | 77 242         | 78 598         | 79 954         | 81 310         |
| Neto S           | 58 041         | 59 276         | 60 509         | 61 740         | 62 971         | 64 200         | 65 429         | 66 656         | 67 881         | 69 106         | 70 329         | 71 551         | 72 772         | 73 992         | 75 211         |
| P-3 <b>Bruto</b> | <b>68 306</b>  | <b>70 208</b>  | <b>72 112</b>  | <b>74 011</b>  | <b>75 915</b>  | <b>77 815</b>  | <b>79 715</b>  | <b>81 620</b>  | <b>83 523</b>  | <b>85 423</b>  | <b>87 326</b>  | <b>89 226</b>  | <b>91 202</b>  | <b>93 226</b>  | <b>95 250</b>  |
| Neto C           | 51 682         | 52 937         | 54 194         | 55 447         | 56 704         | 57 958         | 59 212         | 60 469         | 61 725         | 62 979         | 64 235         | 65 489         | 66 745         | 68 000         | 69 255         |
| Neto S           | 48 242         | 49 396         | 50 553         | 51 706         | 52 862         | 54 015         | 55 169         | 56 324         | 57 477         | 58 632         | 59 782         | 60 933         | 62 083         | 63 233         | 64 384         |
| P-2 <b>Bruto</b> | <b>55 346</b>  | <b>56 907</b>  | <b>58 465</b>  | <b>60 027</b>  | <b>61 729</b>  | <b>63 429</b>  | <b>65 130</b>  | <b>66 829</b>  | <b>68 532</b>  | <b>70 233</b>  | <b>71 932</b>  | <b>73 636</b>  |                |                |                |
| Neto C           | 42 849         | 43 973         | 45 095         | 46 218         | 47 341         | 48 463         | 49 586         | 50 707         | 51 831         | 52 954         | 54 075         | 55 200         |                |                |                |
| Neto S           | 40 191         | 41 210         | 42 226         | 43 244         | 44 260         | 45 279         | 46 313         | 47 344         | 48 379         | 49 412         | 50 444         | 51 479         |                |                |                |
| P-1 <b>Bruto</b> | <b>42 944</b>  | <b>44 444</b>  | <b>45 942</b>  | <b>47 442</b>  | <b>48 939</b>  | <b>50 438</b>  | <b>51 938</b>  | <b>53 436</b>  | <b>54 932</b>  | <b>56 432</b>  |                |                |                |                |                |
| Neto C           | 33 920         | 35 000         | 36 078         | 37 158         | 38 236         | 39 315         | 40 395         | 41 474         | 42 551         | 43 631         |                |                |                |                |                |
| Neto S           | 31 997         | 32 992         | 33 986         | 34 980         | 35 974         | 36 967         | 37 962         | 38 944         | 39 921         | 40 899         |                |                |                |                |                |

C = Aplicable a los funcionarios con cónyuge o hijos a cargo.

S = Aplicable a los funcionarios sin cónyuge ni hijos a cargo.

\* Esta escala se aplicó en cumplimiento de la resolución 57/285 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 2002.