



Naciones Unidas

**Informe de la Comisión
de Administración Pública
Internacional correspondiente
a 2004**

Volumen I

Asamblea General

Documentos Oficiales

Quincuagésimo noveno período de sesiones

Suplemento No. 30 (A/59/30 (Vol. I))

Asamblea General
Documentos Oficiales
Quincuagésimo noveno período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/59/30 (Vol. I))

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2004

Volumen I



Naciones Unidas • Nueva York, 2004

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.

El presente volumen contiene el informe sobre los temas examinados por la Comisión de Administración Pública Internacional en sus períodos de sesiones 58° y 59°, celebrados en 2004, que tradicionalmente se presenta a la Asamblea General. No se incluye el informe del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional, que se publicará en el volumen II.

Volumen I**Índice**

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas		iv
Glosario de términos técnicos		v
Carta de envío		ix
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes.		x
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes.		xi
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		xii
I. Cuestiones de organización	1–6	1
A. Aceptación del estatuto.	1–2	1
B. Composición	3	1
C. Período de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas	4–5	2
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2005-2006	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	2
III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal	9–211	3
A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones	9–78	3
1. Ejecución del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de recompensas en función de la contribución.	9–51	3
2. Modernización y simplificación de las prestaciones	52–66	11
3. Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en el sistema de ajuste por lugar de destino	67–78	15
B. Arreglos contractuales	79–107	18
C. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, prestación por condiciones de vida peligrosas y bonificaciones estratégicas	108–137	24

D.	Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local	138–147	32
E.	Examen de la cuantía del subsidio de educación	148–167	34
F.	Examen de la remuneración pensionable	168–181	38
G.	Escala común de contribuciones del personal.	182–188	41
H.	Licencia de paternidad	189–211	42
IV.	Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.	212–282	47
A.	Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos	212–219	47
B.	Escala de sueldos básicos/mínimos	220–235	49
C.	Examen del nivel de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo	236–244	52
D.	Examen del principio Noblemaire, incluidas las comparaciones de la remuneración total	245–273	53
E.	Establecimiento de equivalencias entre las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos y las del sistema de las Naciones Unidas.	274–276	59
F.	Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 26º período de sesiones.	277–282	60
V.	Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Madrid.	283–285	62
VI.	Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 14 de su estatuto: informe sobre la paridad entre los sexos en el sistema de las Naciones Unidas.	286–297	62
VII.	Otros asuntos: informe sobre los progresos realizados en relación con el desarrollo del cuadro directivo superior	298–310	65
Anexos			
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2005-2006		70
II.	Marco del estudio experimental del sistema de bandas anchas/remuneración con arreglo al desempeño		72
III.	Mandato del Grupo de trabajo sobre el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles		79
IV.	Cuantías máximas recomendadas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación y límites máximos recomendados en relación con los gastos de internado		81

V.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2004)	82
VI.	Escala de sueldos para el cuadro orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes netos, una vez deducidas las contribuciones del personal	83
VII.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local de Madrid	84

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”.
Bonificaciones estratégicas	Bonificaciones por concepto de contratación, retención y reinstalación concedidas a determinados funcionarios o grupos de funcionarios que, de no ser por esas bonificaciones, no sería posible contratar, retener o instalar.
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.
Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro Ejecutivo Superior	En la administración pública utilizada en la comparación los funcionarios que ocupan puestos superiores de dirección forman parte del cuadro de personal denominado Cuadro Ejecutivo Superior.
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.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas de los sistemas de varios países de que gozan los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo, como el cónyuge, los hijos o los padres.

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.
Fondo de Nivelación de Impuestos	Fondo mantenido por las Naciones Unidas, por ejemplo, que se utiliza para reembolsar a los funcionarios las sumas que deben pagar por impuestos sobre la renta que perciben de las Naciones Unidas.
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.
Incorporación de clases del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de tener en cuenta los aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente en un 5%, en general, sin pérdidas ni ganancias para el personal.
Índice 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 de categoría H según el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles	Lugares de destino en que hay sede o lugares en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria o que se encuentran en países que son miembros de la Unión Europea.
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), en esta ciudad se aplican el ajuste por lugar de destino y la escala de sueldos del cuadro de servicios generales de 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	<p>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”).</p>
Remuneración pensionable	<p>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.</p>
Sesgo	<p>En términos generales es un factor que afecta a la representatividad estadística de un resultado al producir su desviación sistemática, a diferencia del error aleatorio que puede producir desviaciones particulares que tienden a compensarse en torno a un valor promedio.</p>
Sistema de bandas anchas	<p>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. En la reforma del régimen de remuneración y prestaciones, el ensayo del sistema de bandas anchas como parte del estudio experimental se limita a agrupar las categorías de sueldos pro bandas.</p>
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.</p>
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	<p>Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.</p>
Tasa de sustitución de ingresos	<p>Porcentaje que representa la pensión respecto del sueldo neto medio percibido durante el período de tres años que se utiliza para determinar la prestación de pensión.</p>

Carta de envío

11 de agosto de 2004

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 30° informe 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 la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes

Párrafo

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

1. Subsidio de educación

- 166 a) a) En el caso de los gastos de educación que se efectúan en los países o zonas monetarias indicados en el inciso a) del párrafo 166, la cuantía máxima de los gastos que se podrán presentar para el pago del subsidio de educación y la cuantía máxima del subsidio de educación deberían incrementarse a los niveles que figuran en el cuadro 1 del anexo IV. En cuanto a los gastos que se efectúan en otros países o zonas monetarias, los elementos mencionados precedentemente no deberían modificarse;
- 166 c) b) Las sumas fijas para gastos de internado que se tendrán en cuenta como parte de la cuantía máxima autorizada de gastos de educación y las cuantías adicionales por concepto de gastos de internado pagaderas por encima de la cuantía máxima del subsidio de educación a funcionarios en lugares de destino designados deberían revisarse según se indica en el cuadro 2 del anexo IV.

2. Escala común de contribuciones del personal

- 188 a) La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que la actual escala común de contribuciones del personal debería continuarse aplicando y revisarse de nuevo cuando se procediera al siguiente examen amplio de la remuneración pensionable en 2005/2006.

B. Remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

- 234 La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la actual escala de sueldos básicos/mínimos aplicable a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se aumentara en un 1,88% mediante los procedimientos de incorporación del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1° de enero de 2005. La escala de sueldos básicos/mínimos recomendada figura en el anexo VI.

2. Examen del nivel de la prestación por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo

- 244 b), c) La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo se mantuvieran a su nivel actual y se mantuviera la lista actual de lugares de destino donde las prestaciones se pagaban en moneda local.
-

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

Párrafo

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

284 Como parte de las responsabilidades que le fueron confiadas en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión llevó a cabo un estudio de las mejores condiciones de empleo para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Madrid y recomendó al Secretario General de la Organización Mundial del Turismo la escala de sueldos resultante (anexo VII) y las prestaciones por familiares a cargo correspondientes.

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

A. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

Prestación por condiciones de vida peligrosas

147 Se estima que las consecuencias financieras para todo el sistema de la decisión de la Comisión de ajustar el nivel de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local serían de unos 1.800.000 dólares por año.

Subsidio de educación

165 Se estima que las consecuencias financieras para todo el sistema de las recomendaciones de la Comisión relativas a la cuantía máxima de los gastos que se podrán presentar para el pago del subsidio de educación y el aumento de los gastos de internado serían de unos 2.200.000 dólares por año.

B. Remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

Escala de sueldos básicos/mínimos

228 Se estima que las consecuencias financieras para todo el sistema de la recomendación de la Comisión relativas a un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos que figura en el anexo VI serían de unos 2.000.000 dólares por año. En el párrafo 228 del presente informe figura un desglose por elementos.

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

Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el cuadro de servicios generales y categorías conexas en Madrid

285 Se estima que las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos para el cuadro de servicios generales y categorías conexas y de las tasas revisadas de la prestación por familiares a cargo de este cuadro de personal en Madrid resultantes del estudio realizado por la Comisión serían de 209.000 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 13 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión².

B. Composición

3. La composición de la Comisión en 2004 es la siguiente:

Presidente:

Mohsen Bel Hadj Amor (Túnez)***

Vicepresidentes:

Eugeniusz Wyzner (Polonia)***

Mario Bettati (Francia)**

Minoru Endo (Japón)**

Alexei Fedotov (Federación de Rusia)*

Asda Jayanama (Tailandia)*

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 Szlazak (Canadá)***

Gilberto C.P. Velloso (Brasil)**

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 2004: el 58° período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París del 29 de marzo al 16 de abril, y el 59° período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 12 al 30 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 2005-2006

6. En su período de sesiones del tercer trimestre de 2004, la Comisión examinó su programa de trabajo para el bienio 2005-2006 y decidió incluir en su programa los temas indicados en el anexo I del presente informe. Habida cuenta de su continuo interés en el examen del régimen de remuneración y prestaciones (sueldos) y del inicio de los estudios experimentales sobre el sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño, la Comisión ha incluido en su programa los temas sobre las prestaciones y los beneficios conexos que forman parte de la remuneración global, con el propósito de actualizarlos y simplificarlos. En cambio, algunos de los temas relacionados con la remuneración que figuraban en el programa, por ejemplo, la aplicación del principio Noblemaire y el examen de la remuneración pensionable, requerirían estudios complejos.

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 CAPI examinó un informe sobre las medidas adoptadas por la Asamblea General en su quincuagésimo octavo período de sesiones en relación con el régimen común (segundo trimestre de 2004). Además, se facilitaron a la Comisión los detalles de la presentación que había hecho el Presidente de la CAPI de su 29° informe anual³ 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 58/251 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2003, relativa al régimen común.

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 decisiones aprobadas por el Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud y la Asamblea Mundial de la Salud.

Capítulo III

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros del personal

A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones

1. Ejecución del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de recompensas en función de la contribución

9. La Comisión, como parte del examen que ha venido realizando del régimen de remuneración y prestaciones, está analizando los posibles nuevos enfoques del sistema de remuneraciones del personal que se aplica actualmente en el régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión tiene plena conciencia de que está examinando enfoques que, de aplicarse, representarían la modificación más importante del sistema de remuneraciones desde que se establecieron las Naciones Unidas. Por lo tanto, la Comisión decidió trabajar en forma cuidadosa y deliberada para asegurar que los nuevos enfoques se adoptaran sobre bases sólidas desde un comienzo. En consecuencia, decidió iniciar un estudio experimental para poner a prueba los nuevos enfoques (el sistema de banda ancha y la remuneración con arreglo al desempeño) durante un período determinado. El estudio debía ser riguroso y debía tener éxito para que se pudiera proceder a su aplicación en todo el régimen común. Varias organizaciones (el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA)) se han ofrecido como voluntarias para ensayar los nuevos enfoques.

10. Al cabo del 58° período de sesiones de la Comisión, celebrado en el segundo trimestre de 2004, la UNESCO propuso incluir en el estudio como organización voluntaria a su Centro Internacional de Física Teórica de Trieste (Italia). La secretaria de la Comisión programará una reunión con representantes de esa organización voluntaria para determinar la situación de sus subsistemas de recursos humanos y su grado de preparación para emprender el estudio.

11. Durante sus últimos períodos de sesiones, la Comisión ha venido analizando las modalidades del estudio experimental de la remuneración con arreglo al desempeño y el sistema de bandas anchas y adoptando decisiones al respecto, que ha transmitido a la Asamblea General en sus informes anuales de 2002 y 2003. En sus períodos de sesiones de 2004, la Comisión volvió a examinar la marcha del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de la remuneración con arreglo al desempeño y, en ese contexto, las organizaciones voluntarias le describieron su grado de preparación para emprender el estudio. La Comisión también abordó varias cuestiones pendientes relacionadas con las modalidades del estudio y decidió que éste comenzaría el 1° de julio de 2004, conforme a lo previsto. Por el momento, la duración del estudio será de tres años.

12. El marco del estudio experimental del sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño, establecido por las decisiones de la Comisión, figura en el anexo II.

Opiniones de las organizaciones

13. La representante de la Red de Recursos Humanos agradeció a la secretaría de la CAPI sus esforzados preparativos para que el estudio experimental comenzara el 1° de julio de 2004. También expresó su reconocimiento por el progreso de las cuatro organizaciones participantes en la labor de desarrollo necesaria para que participaran en el estudio. Esas organizaciones habían dedicado considerable tiempo y esfuerzo a prepararse para comenzar el estudio a tiempo. A ese respecto, la Red de Recursos Humanos pidió que la secretaría de la CAPI le asegurara que prestaría a las organizaciones voluntarias un apoyo suficiente.

14. La representante de la Red de Recursos Humanos destacó la necesidad de que se procediera con flexibilidad, pues se trataba de un estudio experimental. Un ámbito en que las organizaciones consideraban necesario proceder con flexibilidad era la aplicación de aspectos del estudio al personal del cuadro de servicios generales y a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico. A menudo, los funcionarios de esos cuadros de personal integraban equipos en que sus contribuciones podían repercutir considerablemente en el resultado de la labor del equipo en su conjunto.

15. Como se señaló anteriormente, la representante de la UNESCO anunció que su organización desearía aplicar el estudio experimental en su Centro Internacional de Física Teórica de Trieste.

16. La representante del Programa Mundial de Alimentos (PMA) observó que su organización había concluido un nuevo sistema de evaluación de la actuación profesional, denominado Perfeccionamiento del Desempeño y de la Competencia. El sistema, vinculado a la gestión basada en los resultados y a los planes de trabajo de las divisiones, sólo tenía tres calificaciones: sobresaliente, satisfactorio e insatisfactorio. Ya se había capacitado en la utilización del sistema al 70% del personal. Se preveía que todo el personal estaría capacitado para utilizar el sistema a fines de septiembre de 2004 y que comenzaría a utilizarlo a partir del 1° de enero de 2005.

17. La representante del PMA señaló que las competencias se incluirían a efectos de desarrollo en 2004. La metodología de evaluación de las competencias se elaboraría mediante grupos de discusión del personal antes de incluir las competencias en el sistema a efectos de evaluación, lo que ocurriría en 2005. La oradora también señaló que se había elaborado un instrumento de evaluación de 360 grados para funcionarios directivos (categoría P-5 y superiores) y que se estaba examinando la posibilidad de elaborar otro para el personal de las categorías P-1 a P-4. El instrumento de evaluación de 360 grados permitía que la actuación profesional del funcionario fuera evaluada por su supervisor directo, sus colegas, aquellos a quienes rendía cuentas en forma directa y otros.

18. El PMA también había llevado a cabo una encuesta general entre los funcionarios, en que se les hacían preguntas sobre el trabajo y las funciones para determinar diferencias entre grupos de funcionarios y temas de las encuestas. El índice de respuesta había sido del 60%. Tras una campaña de información y reuniones informativas concretas con grupos de funcionarios y personal directivo, se remitiría al grupo experimental y al grupo de control una encuesta concreta sobre las actitudes.

19. La oradora también señaló que el PMA había designado a un director para el proyecto y que se habían aprobado los recursos financieros para el estudio. Las dependencias del PMA que participarían en el estudio habían sido seleccionadas y el director del proyecto en el PMA estaba poniéndose en contacto con los funcionarios

directivos. Participarían en el estudio funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores (P-1 a D-2) con distintos tipos de contratos en distintos lugares de destino. Era preciso designar grupos de control con las mismas características funcionales y demográficas.

20. El PMA participaría en el estudio experimental de forma virtual en el primer año pero podría participar realmente en el segundo año, sobre la base de una evaluación interna de la experiencia y los resultados de un examen jurídico.

21. El representante del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) observó que su organización había elegido a la oficina de Copenhague para el estudio porque necesitaba una oficina fuera de Nueva York para ensayar y elaborar el material. Además, esa oficina se había elegido por el sistema de gestión del desempeño que utilizaba y por el hecho de que gran parte de sus nuevos funcionarios estaban familiarizados con sistemas de remuneración similares al de bandas anchas. El orador señaló que su organización también había decidido incluir una dirección regional en el estudio y anunció a la Comisión que la decisión se había basado en los siguientes criterios: participación de la administración, comunicación y tamaño.

22. Con respecto a la participación en el estudio de funcionarios nacionales del cuadro orgánico, el representante del PNUD observó que, a causa de reducciones presupuestarias, esos funcionarios sujetos a las mismas normas de evaluación de funciones, que los del cuadro orgánico y las categorías superiores, habían sustituido a los del cuadro orgánico (de categorías P-1 a P-4) en las oficinas de muchos países. Además, el PNUD se dedicaba activamente a reducir las diferencias entre los funcionarios nacional e internacional brindándoles el mismo acceso a las oportunidades de aprendizaje y desarrollo de las perspectivas de carrera y recompensando y reconociendo la contribución de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico. El representante señaló que habría que incluir en el estudio experimental a los funcionarios del cuadro de servicios generales por los mismos motivos con que se había incluido a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, así como en razón del concepto “una oficina, un equipo”.

23. El representante del PNUD señaló que a más tardar el 1° de septiembre de 2004 comenzaría a trabajar a tiempo completo un director para el proyecto. También señaló que se habían aprobado los recursos financieros para el estudio. Describió el calendario de ejecución del estudio en la oficina de Copenhague y observó que, entre enero y marzo de 2005, estaría funcionando todo el sistema de evaluación del desempeño, incluidos el instrumento de retroinformación de los clientes y el de 360 grados. Para entonces se harían el primer cálculo y la primera simulación de la remuneración con arreglo al desempeño, sobre la base de la gestión del desempeño correspondiente a 2004.

24. Con respecto a la oficina regional, el orador observó que en septiembre de 2004 entraría en funciones el equipo de tareas regional, y comenzaría a desplegarse una estrategia de comunicaciones descentralizada para todas las oficinas de los países. El plan de despliegue regional se prepararía de octubre a diciembre de 2004.

25. El ONUSIDA presentó una explicación detallada del marco holístico de desarrollo de competencias y los parámetros que se aplicarían en el ONUSIDA para medir los resultados. Se esperaba que implantar esos subsistemas en el ONUSIDA serviría de ejemplo para otras organizaciones voluntarias y, posteriormente, para todo el régimen común de las Naciones Unidas.

26. El proceso descrito comenzaba por la nueva norma de evaluación de las funciones. En lugar de presentar cada categoría, de P-1 a D-2, se indicaban, a lo largo del espectro de colores del sistema de evaluación de las funciones, tres bandas que reflejaban las tres bandas de sueldos que se pondrían a prueba, a saber, la banda 1 (P-1 y P-2), la banda 2 (P-3 a P-5) y la banda 3 (D-1 y D-2). Ello permitía exhibir gráficamente las funciones del ONUSIDA en la estructura de bandas anchas. No obstante, los valores de las siete categorías seguirían apareciendo y podían identificarse con facilidad dentro de las tres bandas.

27. El paso siguiente había sido preparar ilustraciones de las funciones correspondientes a cuatro ámbitos de actividad ya individualizados como principales intereses funcionales del ONUSIDA. Esos ámbitos eran la gestión de programas, la gobernanza, las operaciones y las funciones normativas y de promoción de intereses. Las ilustraciones de las funciones se prepararon en un intenso proceso de consultas realizadas dentro del ONUSIDA y describían en forma resumida las características principales de la labor al nivel de cada factor.

28. Una vez que se llegó a un acuerdo sobre las ilustraciones de las funciones, se prepararon perfiles complementarios de las competencias a fin de señalar las competencias necesarias para el trabajo descrito al nivel de cada factor en los cuatro ámbitos de actividad señalados, utilizando el mismo proceso de consultas en grupos de discusión de base amplia.

29. A modo de preparación para lograr un marco holístico de medición del desarrollo y el desempeño, el consultor ha definido asignaciones para el desarrollo y un marco de aprendizaje a cada nivel para establecer un paralelismo con la contribución descrita en las ilustraciones de funciones y para fomentar y nutrir el crecimiento del funcionario de forma integrada. Para la gestión del desempeño, el marco de aprendizaje aplica un modelo de 70/20/10, en que el 70% del interés se pone en las asignaciones para el desarrollo en el puesto de trabajo, el 20% al estudio independiente de bibliografía estimulante y el 10% a actividades concretas como seminarios, conferencias y otras actividades de capacitación.

30. Se estaba desarrollando el componente final del sistema holístico, consistente en definir parámetros para medir los resultados. Se trataba de un sistema de calificación de 360 grados que incluía las calificaciones del supervisor, los integrantes del equipo, los colegas y los clientes. Se estaban elaborando las directrices que indicarían los resultados positivos cuyo logro implicaría que se había cumplido cada norma. En cuanto a los demás elementos del régimen, se seguirían utilizando grupos de discusión para asegurar que fueran igualmente comprensibles y pertinentes en toda la organización. Se ha dado plazo hasta enero de 2005 para terminar de elaborar y aplicar ese componente del sistema.

31. El Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) se disponía a emprender el estudio experimental a más tardar el 1° de enero de 2005. Recientemente había llevado a cabo su propia encuesta sobre las actitudes del personal y había presentado los datos preliminares sobre la fuerza de trabajo a la CAPI. Estaban en marcha las actividades de desarrollo para vincular las competencias a los planes de desarrollo. Además, recientemente, un consultor de la CAPI había prestado asistencia al FIDA sobre los mecanismos de evaluación de la actuación profesional, incluida la determinación de premios a la actuación profesional.

Opiniones de los representantes del personal

32. La Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA) encomió los esfuerzos del PMA por ser transparente y consultar al personal antes de emprender el estudio. El funcionamiento del nuevo sistema de evaluación del desempeño del PMA influiría de forma decisiva en el estudio experimental, y se preveía que ese estudio indicara cuán eficientemente funcionaba el sistema.

33. El representante señaló que en 2002 la FICSA había expresado su oposición al sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño y a la propuesta de aplicarlo al régimen común. La FICSA reiteró esa posición y explicó que la necesidad de hacerlo obedecía a informes que había recibido de fuentes de la administración y asociaciones del personal según las cuales la FICSA apoyaba esos conceptos debido a que mantenía diálogos con las administraciones y la Comisión al respecto.

34. El representante de la FICSA recordó a la Comisión que en 2002 había aprobado directrices, aceptadas por las administraciones, para la realización del estudio experimental. En esa oportunidad, también había estado de acuerdo en que debería haber sistemas confiables y probados de gestión del desempeño antes de comenzar el estudio experimental.

35. Con respecto al grado de flexibilidad que debería ejercerse en la realización del estudio, la FICSA observó que, aunque la flexibilidad era un concepto útil, si las organizaciones voluntarias procedían con demasiada flexibilidad podría resultar mucho más difícil evaluar el éxito o el fracaso del estudio y los motivos de uno u otro resultado.

36. Con respecto a la propuesta concreta del PNUD de llevar a cabo su estudio en Copenhague, la FICSA se oponía a que se incluyera personal del cuadro de servicios generales en el estudio y recordó a la Comisión que en las primeras deliberaciones sobre el estudio ello no se había aceptado. Aunque comprendía el concepto de “una oficina, un equipo”, la FICSA se preguntaba por qué el PNUD había elegido a Copenhague, es decir: si el concepto era una condición para que el estudio tuviera éxito, y si ya se sabía que los equipos de la oficina constaban de personal del cuadro orgánico y, mayoritariamente del cuadro de servicios generales, ¿por qué se había elegido al personal de esa oficina si la intención inicial era que el estudio sólo abarcara a personal del cuadro orgánico y categorías superiores?

37. Era evidente que la oficina del PNUD en Copenhague era una entidad singular, de apenas un año de antigüedad y con personal anteriormente empleado por el sector privado o por empresas con sistemas similares al que se proponía poner a prueba. La FICSA tenía entendido que el personal del PNUD en Copenhague trabajaba con contratos de corto plazo; le preocupaba que, en esas circunstancias, los funcionarios se comportaran de manera distinta, quizás con la impresión, siquiera inconsciente, de estar sometidos a intimidación. La FICSA se preguntaba qué podría esperar aprender el régimen común del experimento de Copenhague, aun si tuviera éxito. La validez de llevar a cabo el experimento en una entidad de las Naciones Unidas tan singular, que no presentaba el perfil típico de las Naciones Unidas, era cuestionable, especialmente porque se había señalado reiteradamente que las reformas tenían por objeto suscitar un cambio de mentalidad en el personal, es decir, que pasaran de una mentalidad centrada en los derechos a una mentalidad centrada en el desempeño. Con respecto a la propuesta del PNUD de aplicar el experimento

también a sus oficinas de la región de Asia, en vista de la limitada información disponible, la FICSA tenía la impresión de que resultaría difícil.

38. La FICSA observó que el PMA había señalado que contaba con grupos de control para el estudio, mientras que el PNUD apenas se había referido a ese tema. La FICSA también se preguntaba si existía una asociación de personal local en Copenhague y, en ese caso, si funcionaba a plena capacidad, habida cuenta de que la oficina de Copenhague sólo tenía un año de antigüedad. Se había informado a la FICSA de que el Consejo del Personal del PNUD, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) en Nueva York y la administración del PNUD, habían sostenido deliberaciones sobre el estudio propuesto y de que el Consejo del Personal había solicitado formar parte de la misión de la administración a Copenhague. Al final, ningún representante de personal de la Sede había participado en la misión, a pesar de lo valioso que ello habría sido.

39. En cuanto a las afirmaciones de que se estaban proponiendo estudios experimentales “reales”, aunque con distintos plazos, la FICSA dejó constancia de que, si ello fuera cierto, estudiaría sus consecuencias jurídicas, conjuntamente con la necesidad del consentimiento informado de todo funcionario que deseara participar en el estudio. Profundamente preocupada por la necesidad de contar con el pleno consentimiento del personal que participara, la FICSA subrayó la importancia de que esos funcionarios comprendieran plenamente sus derechos y obligaciones.

40. La FICSA hizo referencia a los requisitos de los proyectos de demostración de la administración federal de los Estados Unidos y señaló que antes de que esos proyectos se pusieran en marcha se habían establecido ciertos criterios y normas. La FICSA volvió a preguntar si la Comisión había determinado criterios para que el estudio diera resultado, pues no había información reciente que lo indicara. Se expresó la inquietud de que, habiendo al parecer tan diversos planes, grados de preparación, categorías y modalidades no ensayadas de evaluación del desempeño, sería mucho más difícil evaluar los resultados del estudio y mantener su viabilidad. La FICSA no podía evitar observar que se estaban modificando las reglas del juego. En conclusión, quiso que se le confirmara que el estudio no se evaluaría hasta que, como mínimo, concluyera el período de tres años acordado.

41. El Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA), apoyó las opiniones expresadas en un documento del Sindicato del Personal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en que figuraban observaciones sobre el examen del régimen de remuneración y prestaciones. El CCISUA opinaba que ese examen era en realidad un intento de poner en peligro el régimen. Para que las Naciones Unidas aseguraran su pertinencia futura, todas sus organizaciones debían respaldar el carácter unificado de la administración pública internacional y asegurar que el objetivo de la gestión de los recursos humanos fuera el de guiar mediante el ejemplo, promoviendo la equidad, la justicia y un verdadero régimen común para todos los funcionarios públicos internacionales. A juicio del CCISUA, en el examen del régimen de remuneración y prestaciones debería preverse, entre otras cosas, un estudio de la viabilidad de adoptar una sola estructura de categorías para todo el personal de las Naciones Unidas.

42. El CCISUA apoyaba la petición del Sindicato del Personal de la OIT de que se afirmara el principio en virtud del cual se asignaban a todos los funcionarios públicos internacionales puestos clasificados en cuadros y categorías, conforme a las

obligaciones y responsabilidades correspondientes. El CCISUA también pidió a la Comisión que se asegurara de que los sueldos permanecieran vinculados únicamente a la categoría correspondiente a las obligaciones y responsabilidades asignadas a cada funcionario, y que se concibiera un mecanismo que permitiera la progresión constante. Además, toda reforma del régimen de remuneración y prestaciones debía concebirse de tal forma que no afectara al funcionamiento apropiado de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en su calidad de plan de pensiones amplio definido por prestaciones y basado en todos los elementos de la remuneración.

43. El representante del CCISUA apoyó la observación de la FICSA de que por el momento se excluyera al cuadro de servicios generales del estudio experimental. Pidió a la Comisión que se opusiera a la propuesta del PNUD de incluir en el estudio experimental al personal del cuadro de servicios generales de la oficina de Copenhague.

Deliberaciones de la Comisión

44. La Comisión destacó que, en su 58º período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004), había decidido incluir a cuatro organizaciones voluntarias en el estudio experimental del sistema de bandas anchas/remuneración con arreglo al desempeño que se había puesto en marcha el 1º de julio de 2004. Las cuatro organizaciones voluntarias eran el PMA, el FIDA, el ONUSIDA y el PNUD. Sin embargo, la Comisión señaló que, desde la adopción de esa decisión, habían surgido otras dos posibles organizaciones voluntarias, a saber, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito en Viena y el Centro Internacional de Física Teórica de la UNESCO. La Comisión, aunque consideró que podía revisar su decisión de limitar a cuatro el número de organizaciones voluntarias, deseaba asegurarse de que las nuevas organizaciones voluntarias estuviesen suficientemente preparadas para realizar el estudio en un plazo razonable. A este respecto, la Comisión recordó que algunos miembros del grupo de voluntarios existente ya habían indicado que el programa experimental no podría aplicarse plenamente en algunos aspectos hasta el 1º de enero de 2005.

45. En lo concerniente a la Oficina contra la Droga y el Delito, la Comisión indicó que la secretaría de la CAPI ya había iniciado un examen para determinar si estaba en condiciones de emprender el estudio y que la Oficina había manifestado inicialmente un gran interés en participar en el estudio, si bien posteriormente había rechazado participar en él a título voluntario.

46. En lo concerniente al Centro Internacional de Física Teórica de la UNESCO, la Comisión señaló que la UNESCO había manifestado muy recientemente su interés en participar en el estudio y que aún no había sido posible evaluar si estaba en condiciones de hacerlo. La Comisión consideró que esa evaluación debería realizarse lo antes posible con objeto de determinar su condición, como voluntaria. Algunos miembros de la Comisión preguntaron si la participación de la UNESCO en el estudio entrañaría lecciones ventajosas para el régimen común y si serviría para que la UNESCO determinase que los resultados del estudio eran aplicables a algunas otras de sus partes. Los miembros de la Comisión pidieron información acerca de cómo se adoptaría la decisión sobre la participación de la UNESCO en el estudio, dado que su próxima reunión se celebraría a comienzos de 2005. La Comisión consideró que habría que delegar la adopción de la decisión en el Presidente con objeto de que la participación de la UNESCO en el estudio pudiera llevarse a cabo debidamente.

47. La Comisión examinó una solicitud de su secretaría relacionada con los grupos de funcionarios que habría que incluir en el estudio experimental. La Comisión recordó que ya había abordado esa cuestión en varias ocasiones, la última de las cuales había sido en su 58° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004), en el que había decidido que el grupo principal de funcionarios que habría que incluir en el estudio sería el de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Además, se había hecho referencia a la posible inclusión de oficiales nacionales del cuadro orgánico. Se consideró que, a diferencia de los oficiales nacionales del cuadro orgánico, que estaba sujetos a las mismas normas de evaluación de sus funciones que el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, el personal del cuadro de servicios generales no estaba en condiciones de participar en el estudio. La decisión de la Comisión se basaba en el enfoque integral que se aplicaba al examen de la remuneración y las prestaciones. El nuevo sistema de evaluación de las funciones establecido el 1° de enero de 2004 se ajustaba al mismo enfoque integral, ya que respaldaba otras iniciativas en materia de recursos humanos, como la gestión de la actuación profesional y el desarrollo de las competencias. En el caso del personal del cuadro de servicios generales, la Comisión únicamente había adoptado medidas preliminares en preparación del examen del sistema de evaluación de las funciones de esos funcionarios. Por ello, la Comisión decidió que, por el momento, no era oportuno incluir en el estudio al personal del cuadro de servicios generales.

48. La Comisión destacó que la razón de ser de la inclusión de nuevos grupos de funcionarios estribaba principalmente en el modo en que se desarrollaba el trabajo, a saber, en equipo. En el contexto de las consideraciones prácticas a que obedecía la continuación del estudio experimental, algunos voluntarios habían indicado que la cuestión preocupaba considerablemente a sus funcionarios, particularmente a los del PNUD y el ONUSIDA. Algunos miembros de la Comisión manifestaron que, si los resultados del estudio fueran satisfactorios, llegaría el momento en que sería necesario estudiar la posibilidad de aplicar a otros grupos de funcionarios las iniciativas que se estaban ensayando. Además, varios miembros de la Comisión indicaron que habían propugnado sistemáticamente que se probara el modelo 3 (la escala de sueldos en vigor, sin escalones, pero con incrementos dentro de la propia categoría en función del desempeño). En opinión de esos miembros de la Comisión, si se probara el modelo 3, incluyendo en el estudio un nuevo grupo de funcionarios, como los del cuadro de servicios generales, la prueba arrojaría resultados provechosos. En consecuencia, se consideró posible proceder con cierto grado de flexibilidad en lo concerniente a la inclusión de otros grupos de funcionarios. Sin embargo, la secretaría de la CAPI debería realizar actividades de supervisión y de orientación técnica de los voluntarios al aplicar las nuevas iniciativas a otros grupos de funcionarios que no perteneciesen al cuadro orgánico y categorías superiores.

49. La Comisión observó con reconocimiento los progresos realizados hasta el momento a los efectos de vincular las aptitudes requeridas para el desempeño de un puesto con las competencias deseadas, los planes de formación y de la promoción de las perspectivas de carrera y la evaluación de la actuación profesional. La Comisión recordó que la continuación del estudio experimental exigía como condición previa esencial contar con un sistema de evaluación digno de confianza. Teniendo en cuenta las exposiciones de las organizaciones voluntarias, la Comisión consideró que se estaban poniendo en marcha las salvaguardias y los contrapesos necesarios y otras aportaciones a fin de establecer un proceso equilibrado y equitativo que permitiría determinar cuándo había sido buena la actuación profesional. Pese a ese

optimismo, aún había que determinar cómo evaluar objetivamente la actuación profesional cuando ésta superara los objetivos y cómo vincular el sistema a las gratificaciones por rendimiento. Se consideró que debería determinarse claramente qué se esperaba de la administración y del personal a fin de que el proceso tuviese credibilidad y no fuera objeto de manipulaciones.

50. Como parte de ese debate, la Comisión recordó que, en los últimos años, había adoptado varias decisiones sobre las modalidades del estudio experimental. Recordó asimismo que ya había modificado algunas decisiones. Sin embargo, ello no era del todo inesperado, dado que, desde el inicio del examen del estudio, se había manifestado que éste debería considerarse un proceso evolutivo que requeriría modificaciones en función de las lecciones que se extrajesen. Por ello, la Comisión consideró conveniente indicar cuáles eran todas las decisiones aplicables en ese momento al estudio experimental y proporcionar a la Asamblea General información al respecto (véase el anexo II del presente informe).

Decisiones de la Comisión

51. La Comisión decidió que:

a) El Centro Internacional de Física Teórica de la UNESCO de Trieste (Italia) podría participar en el estudio experimental como organización voluntaria una vez que se hubiesen revisado los subsistemas de recursos humanos con que se contaba y se hubiese examinado si el Instituto estaría en condiciones de participar en el estudio el 1° de enero de 2005. Además, la Comisión decidió delegar en su Presidente la adopción de una decisión acerca de si el Instituto estaba en condiciones de participar en el estudio y podía hacerlo. Se pidió a la secretaría de la CAPI que presentara a la Comisión, en su 60° período de sesiones (en el segundo trimestre de 2005), información actualizada sobre la posible inclusión del Instituto en el estudio experimental;

b) Reafirmaría que el personal del cuadro orgánico y categorías superiores sería la base del estudio experimental, que incluiría a otros funcionarios del cuadro orgánico sujetos a las mismas normas de evaluación de las funciones, promulgadas el 1° de enero de 2004;

c) Acordaría que las organizaciones voluntarias podrían incluir a personal del cuadro de servicios generales en el estudio, tomando como base el modelo 3, previa solicitud y a reserva de la aprobación de la Comisión.

2. Modernización y simplificación de las prestaciones

52. En 2001, la CAPI decidió que, como parte del examen del régimen de remuneración y prestaciones, examinaría ampliamente las prestaciones pagaderas a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas a fin de modernizarlas y simplificarlas. La Comisión también decidió que en 2004 empezaría a examinar el subsidio de educación y el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

Opiniones de las organizaciones

53. La representante de la Red de Recursos Humanos recordó que, en numerosas ocasiones, los jefes ejecutivos y los Estados Miembros habían pedido que se hiciera un examen amplio del régimen de remuneración y prestaciones. Los jefes ejecutivos habían expresado preocupación por que el régimen vigente no era competitivo; si el régimen de remuneración y prestaciones de las Naciones Unidas fuera un régimen

competitivo, las organizaciones podrían atraer y retener a funcionarios muy competentes. Los Estados Miembros habían dicho que un conjunto competitivo de condiciones de servicio era un elemento esencial para alcanzar los objetivos de la reforma de la gestión de los recursos humanos.

54. Al iniciarse el examen del régimen de remuneración y prestaciones, los jefes ejecutivos habían insistido en que la actualización y ampliación del principio Noblemaire, la base de ese régimen, debía ser parte integral del proceso de reforma. Cuando el Secretario General, el Administrador del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otros jefes ejecutivos hicieron uso de la palabra ante la Comisión en 2002, subrayaron la importancia que atribuían a una interpretación más amplia del principio Noblemaire.

55. Los niveles de remuneración de los funcionarios expatriados de los principales servicios de los Estados Miembros y de otras organizaciones internacionales y regionales habían dejado muy atrás a los de las Naciones Unidas. La Organización debía competir cada vez más con otras organizaciones internacionales para contratar personal. Además, la globalización había aumentado la competición con las empresas multinacionales para contratar a funcionarios expatriados. Esos funcionarios debían hablar varios idiomas, estar dispuestos a trasladarse a otros lugares de destino y, cada vez más, poder trabajar en distintas disciplinas. La evolución de la sociedad también había repercutido enormemente en el lugar de trabajo. El trabajo de los cónyuges era un gran problema a la hora de contratar y retener a los funcionarios. Recordando la declaración formulada por la Vicesecretaria General cuando declaró abierto el 57º período de sesiones de la CAPI (en el tercer trimestre de 2003), la Red de Recursos Humanos señaló que no se trataba de poder contratar a funcionarios sino de poder contratar a los mejores.

56. Según el planteamiento global e integrado previsto en el marco para la gestión de los recursos humanos de la Comisión, el régimen de remuneración debía revisarse en su totalidad. Las organizaciones no creían que el examen de las prestaciones pudiera desvincularse del principio Noblemaire. El examen debía basarse en una revisión a fondo de las políticas relativas al principio Noblemaire y a su aplicación. La representante recordó que los jefes ejecutivos habían indicado muchas veces que el principio Noblemaire no funcionaba como se había previsto y debía actualizarse. Una forma de hacerlo sería incluir una referencia a los servicios exteriores y a otras organizaciones internacionales y regionales cuyo trabajo era muy parecido al de las organizaciones de las Naciones Unidas y que competían con éstas para contratar personal. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que el trabajo de la mayoría de los funcionarios ya no podía compararse con el de los funcionarios de una administración pública nacional basados en su país. A la Organización le desilusionaba mucho que el examen del principio Noblemaire, esperado desde hacía tiempo, no figurase en el programa del 58º período de sesiones (segundo trimestre de 2004).

57. La importancia que los jefes ejecutivos atribuían a ese tema se reflejaba en una declaración aprobada recientemente por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación para remitirla a la Comisión en el 58º período de sesiones (segundo trimestre de 2004). En esa declaración se indicaba que, en numerosas ocasiones, los jefes ejecutivos habían destacado la necesidad de aumentar la competitividad, la transparencia y la adecuación del régimen de remuneración y prestaciones vigente. Por ello alentaban a la CAPI a que atribuyera la máxima importancia a la reforma del régimen de remuneración y prestaciones,

que sería una base necesaria para mejorar el desempeño de la Organización. En ese contexto, esperaban que el estudio experimental del sistema de bandas anchas y de recompensas en función de la contribución llegase a buen fin. Los jefes ejecutivos reafirmaron la importancia que atribuían a la actualización del principio Noblemaire e instaron a la Comisión a que concluyera su labor en ese ámbito lo antes posible. Si bien acogieron con agrado que la Comisión estuviera dispuesta a modernizar y simplificar el régimen de prestaciones, los jefes ejecutivos subrayaron la importancia de aumentar adecuadamente las prestaciones y los incentivos para que las organizaciones pudieran contratar, retener a funcionarios muy competentes y promover la movilidad. Ello requeriría la celebración de consultas con las organizaciones y el personal.

Opiniones de los representantes del personal

58. El representante de la FICSA apoyó plena y enérgicamente la declaración formulada por la representante de la Red de Recursos Humanos, especialmente en lo referente a una interpretación más amplia del principio Noblemaire. Si bien la FICSA acogía con agrado la intención de modernizar y simplificar las prestaciones, subrayaba que los nuevos enfoques no debían dar lugar a reducciones y que las metodologías que se utilizaran debían ser transparentes. El documento que la Comisión tenía ante sí era un punto de partida útil. La FICSA subrayó que el subsidio de educación era un puntal del sistema, funcionaba bien y el personal lo agradecía enormemente. La FICSA haría observaciones más detalladas y se concentraría en las necesidades del personal sobre el terreno cuando se examinara el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y peligrosas.

59. El representante de la FICSA convino en que las prestaciones debían examinarse globalmente porque estaban vinculadas. Las organizaciones iban promoviendo la movilidad y, por ejemplo, el subsidio de educación estaba vinculado a esa prestación. La FICSA sugirió que el personal de gran movilidad debía tener derecho a recibir subsidios de educación en su país de origen cuando, siguiendo el ciclo de rotación, debiera regresar a él por períodos de uno o dos años. Además, la prestación por condiciones de vida peligrosas debía examinarse detenidamente teniendo en cuenta los hechos acaecidos hacía poco.

60. El representante del CCISUA apoyó las opiniones expresadas por los representantes de la Red de Recursos Humanos y la FICSA.

Deliberaciones de la Comisión

61. La Comisión agradeció a la secretaría los documentos que había preparado, especialmente el que proporcionaba una perspectiva histórica de todos los subsidios y las prestaciones. Ese documento era muy útil porque contenía información sobre las distintas prestaciones y sobre la forma en que los grupos de examen anteriores las habían considerado.

62. La Comisión recordó que en su informe anual de 2002 había informado a la Asamblea General acerca de su plan de trabajo para examinar el régimen de remuneración y prestaciones. En ese plan de trabajo había indicado claramente que comenzaría a examinar los subsidios y las prestaciones en 2004. La Comisión también recordó que tanto la administración como los representantes del personal tenían conocimiento de ese plan de trabajo. La Comisión no veía por qué el examen de las prestaciones tenía que ser parte integrante del examen del principio Noblemaire. El principio Noblemaire figuraba en el programa del 59º período de sesiones de la

Comisión (tercer trimestre de 2004), pero ello no debía impedir que la Comisión examinara antes el régimen de prestaciones.

63. La Comisión observó que varias prestaciones estaban relacionadas y prefería examinarlas conjuntamente. Por ejemplo, algunos miembros de la Comisión señalaron que la prestación por movilidad estaba vinculada a la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por condiciones de vida peligrosas, las bonificaciones estratégicas y la prima de asignación. En consecuencia, hubieran preferido que el plan de trabajo contemplara el examen conjunto de esas prestaciones. Algunos miembros de la Comisión plantearon si la prestación por condiciones de vida peligrosas debía considerarse una remuneración “simbólica”. El bombardeo de las oficinas de las Naciones Unidas en el Iraq había demostrado que las circunstancias habían cambiado y que las Naciones Unidas se habían ido convirtiendo en un blanco. Por ello, la Comisión debía examinar nuevamente esa prestación.

64. Algunos miembros también plantearon la cuestión de los “beneficiarios designados” y opinaron que cuando se examinaran las prestaciones por familiares a cargo debía estudiarse la posibilidad de incluir a los beneficiarios designados en la definición de familiares a cargo.

65. Con respecto a las prestaciones relacionadas con las licencias, la Comisión opinó que debían examinarse juntas. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión señalaron que examinarían la licencia de paternidad en el período de sesiones en curso porque ya se había recibido la información que habían pedido sobre el tema. La Comisión podía examinar nuevamente la cuestión cuando más tarde examinara las demás prestaciones relacionadas con las licencias.

Decisión de la Comisión

66. La Comisión decidió seguir examinando el régimen de prestaciones en el marco del examen del régimen de remuneración y prestaciones y decidió seguir el calendario siguiente:

<i>Año</i>	<i>Tema</i>
2004	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subsidio de educación. 2. Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: <ol style="list-style-type: none"> a) Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles (teniendo en cuenta la influencia del plan de subsidios de alquiler en el fomento de la movilidad); b) Prima de asignación; c) Prestación por condiciones de vida peligrosas; d) Bonificaciones por contratación, traslado o retención.
2005	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestaciones por familiares a cargo: <ol style="list-style-type: none"> a) Prestaciones por cónyuges a cargo (tasas para funcionarios con familiares a cargo y tasas para funcionarios sin familiares a cargo, escala de sueldos); b) Prestación por hijos a cargo; c) Prestación por familiares secundarios a cargo.

<i>Año</i>	<i>Tema</i>
	2. Remuneración pensionable y pensiones resultantes.
	3. Pagos por separación del servicio: <ol style="list-style-type: none"> a) Indemnización por rescisión del nombramiento; b) Prima de repatriación; c) Pago en caso de fallecimiento.
2006	1. Todas las licencias.
	2. Incentivo para el aprendizaje de idiomas.

3. Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en el sistema de ajuste por lugar de destino

67. La CAPI tuvo ante sí una nota de su secretaría en que figuraban opciones para aplicar una metodología similar a la empleada en las mediciones del costo de la vida para otros lugares de destino del grupo I, así como en la aplicación de la clasificación del ajuste por lugar de destino en 10 lugares de destino de países que van a incorporarse a la Unión Europea el 1º de mayo de 2004. Se facilitó un resumen de las diferencias en la metodología empleada para los lugares de destino del grupo I y del grupo II. Se pidió a la Comisión que decidiera los procedimientos de clasificación del ajuste por lugar de destino que iban a aplicarse a los países que se unirían a la Unión Europea.

68. Además, se informó a la Comisión de que la adhesión a la Unión Europea tendría consecuencias en la clasificación de esos 10 países en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en que se establece una diferencia entre los lugares de destino en que hay sedes (categoría H) y los lugares de destino sobre el terreno (categorías A a E) en cuanto a las condiciones de vida y de trabajo. Los lugares de destino en esos países están clasificados actualmente como lugares de destino sobre el terreno, y se pidió a la Comisión que decidiera la fecha adecuada para que esos lugares fueran clasificados como lugares de destino en que hay sedes.

Opiniones de las organizaciones

69. El representante de la Red de Recursos Humanos consideró que los cambios en la aplicación de la metodología de ajuste por lugar de destino para los 10 países que iban a adherirse a la Unión Europea deberían examinarse individualmente. La Red de Recursos Humanos recomendó que se prestara atención al examen de las variables de la clasificación que influyen en el sistema de ajuste por lugar de destino y que se tomaran las medidas necesarias. Además, la Red creía que el examen de cada país concreto debería realizarse cuando ese país entrara en el sistema de la moneda única europea.

70. Respecto de la clasificación de los lugares de destino en los 10 países que iban a entrar en la Unión Europea el 1º de mayo de 2004, el representante de la Red de Recursos Humanos consideró que debería mantenerse la clasificación actual de la CAPI. Dijo que los lugares de destino deberían ser examinados de forma individual y que únicamente deberían dejar de tener la clasificación A el 1º de enero del año

siguiente a aquel en que no quedara ningún programa humanitario ni de desarrollo del sistema de las Naciones Unidas en el país en cuestión. El representante destacó que algunos países habían entrado en la categoría A muy recientemente y que, habida cuenta de que el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto seguiría prestándoles apoyo con programas amplios durante algún tiempo, sería conveniente entablar un diálogo con la secretaría sobre la forma de introducir gradualmente la nueva clasificación. Por consiguiente, la Red no veía ningún motivo para modificar la clasificación existente hasta que hubiera concluido por completo toda la asistencia humanitaria y de desarrollo a esos países.

71. Los representantes de las organizaciones del régimen común señalaron que las condiciones de vida y de trabajo en los lugares que habían pasado recientemente a la categoría A no podrían cambiar de forma tan drástica, en un período inferior a seis meses, que justificaran un nuevo cambio a la categoría H. Consideraron que habría diferentes niveles de adhesión a la Unión Europea y que el nivel de desigualdad en esos países ponía de manifiesto la necesidad de examinar cada caso individualmente.

Opiniones de los representantes del personal

72. El representante de la FICSA, hablando también en nombre del CCISUA, respaldó la posición de la Red de Recursos Humanos. En su opinión, la transición era un período difícil y era poco probable que un país cambiara de un día para otro únicamente porque se había adherido a la Unión Europea. Por consiguiente, la FICSA y el CCISUA deseaban que se adoptara un enfoque gradual al aplicar la nueva clasificación relativa a las condiciones de vida y de trabajo.

Deliberaciones de la Comisión

73. La Comisión observó que la ampliación de la Unión Europea era un acontecimiento de proporciones históricas. Los 10 países que iban a ser nuevos miembros habían cumplido los criterios de adhesión, y la Comisión debería reconocer y respetar ese hecho. Los países deberían recibir el mismo trato que los miembros actuales de la Unión Europea.

74. La Comisión estudió atentamente las preocupaciones del personal sobre posibles reducciones de la remuneración. Se informó a la Comisión de que la Unión Europea ajustaría los sueldos de los funcionarios de contratación internacional en los 10 países que iban a adherirse a la Unión Europea en función de los nuevos coeficientes de corrección, de la misma manera que el resto de los países miembros de la Unión. No obstante, en el caso del personal existente de la Unión Europea, la aplicación de la clasificación inferior se demoraría durante un período máximo de 15 meses.

75. En cuanto al personal de las Naciones Unidas en esos lugares de destino, se informó a la Comisión de que el número total de funcionarios de las Naciones Unidas era relativamente bajo y el nivel de rotación era elevado. Ello reduciría el período de transición para el régimen común de las Naciones Unidas en caso de una posible reducción en la remuneración neta.

76. La Comisión observó que un cambio en la clasificación de los 10 países, pasando de ser lugar de destino sobre el terreno de la categoría A a lugar de destino en que hay sedes de la categoría H, de conformidad con el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en que los lugares de destino se clasificaban en función de las condiciones de vida y de trabajo, comportaría una reducción

en las prestaciones por movilidad y las primas de asignación. La Comisión había estudiado la petición de la Red de Recursos Humanos y de distintas organizaciones de que se examinaran las condiciones de vida y de trabajo de forma individual y había llegado a la conclusión de que ese examen no estaba justificado. En su opinión, las negociaciones para la incorporación de los 10 países a la Unión Europea habían durado varios años y, tras un examen minucioso, la Unión Europea había determinado que cumplían los criterios necesarios para su aceptación. Esa decisión debería ser aceptable para la Comisión habida cuenta del alto nivel fijado por la Unión Europea. Por consiguiente, el cambio en la clasificación de esos lugares de destino debería producirse al mismo tiempo, pues lo contrario sería discriminatorio y sentaría un precedente insostenible.

77. Durante las deliberaciones para fijar la fecha de entrada en vigor de la nueva clasificación en función de las condiciones de vida y de trabajo, la mayoría de los miembros consideró que no estaba justificado esperar hasta 2008 para aplicar el cambio de clasificación, dado que siempre había habido acuerdos internos para prestar asistencia financiera a los miembros de la Unión Europea. La mayor parte de los miembros consideró adecuada la fecha del 1º de enero de 2005, ya que permitiría al personal adaptarse al cambio con antelación, se ajustaría a la fecha de aplicación del ciclo normal de examen y estaría en consonancia con la forma en que la Comisión había actuado anteriormente respecto de otros países que habían solicitado la entrada en la Unión Europea.

Decisión de la Comisión

78. La Comisión decidió que:

a) A efectos del ajuste por lugar de destino, los 10 países que entrarían a formar parte de la Unión Europea el 1º de mayo de 2004 (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa) deberían considerarse lugares de destino del grupo I, empezando con la aplicación de los nuevos estudios entre ciudades;

b) Deberían programarse y realizarse nuevos estudios entre ciudades en los 10 países de la ampliación en 2004. Los datos sobre el costo de la vida deberían procesarse utilizando la metodología para los lugares de destino del grupo I y deberían aplicarse antes de mayo de 2005 a más tardar;

c) Las organizaciones deberían comenzar a pagar los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en la moneda local, empezando con la aplicación de los nuevos estudios entre ciudades para los lugares de destino correspondientes;

d) Debería introducirse una modificación del plan de subsidios de alquiler correspondiente a los lugares de destino del grupo I cuando comenzaran a utilizarse los nuevos estudios entre ciudades;

e) El cambio en la clasificación de esos lugares de destino de la categoría A a la H en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles debería entrar en vigor con fecha de 1º de enero de 2005.

B. Arreglos contractuales

79. De conformidad con el artículo 15 de su estatuto, la Comisión ha examinado la cuestión de los arreglos contractuales en varias ocasiones desde 1979. Ha centrado la atención en la determinación de cuestiones relacionadas con el servicio de carrera y no de carrera en la administración pública según las necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y en los tipos de nombramiento empleados en el régimen común, con miras a racionalizar la variedad cada vez mayor de los tipos de contrato que se utilizan.

80. En su 57° período de sesiones (tercer trimestre de 2003), la Comisión examinó propuestas encaminadas a establecer un marco general para los arreglos contractuales, en el que se preveían tres categorías de nombramientos que podían servir de directrices de política para las organizaciones del régimen común. La Comisión pidió a su secretaría que preparase un contrato tipo para cada una de las tres categorías propuestas, dentro de las cuales habría subgrupos cuyas características básicas debían distinguirse claramente.

81. La Comisión recibió, en su 59° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), un modelo de cada una de las tres categorías contractuales, con detalles acerca de las condiciones de empleo: duración del nombramiento, requisitos de movilidad, requisito de período de prueba, procedimiento para la progresión a otros tipos de contrato, remuneración total, disposiciones sobre seguridad social y seguro médico y procedimientos de prórroga o rescisión.

Opiniones de las organizaciones

82. El representante de la Red de Recursos Humanos dijo que las propuestas sobre los arreglos contractuales preparadas por la secretaría de la CAPI habían causado una marcada y profunda decepción a los miembros de la Red.

83. En ocasiones anteriores, la Red de Recursos Humanos había señalado que parecía existir cierta tensión entre los aspectos básicos y no básicos de los arreglos contractuales tales como se exponían en el marco para la gestión de los recursos humanos. El representante de la Red hizo referencia a dicho marco y señaló que la Red había hecho hincapié reiteradamente en que los arreglos contractuales debían tener en cuenta las diversas necesidades institucionales de cada organización y la naturaleza del trabajo que le incumbía desempeñar, y en que dichos arreglos se regían por realidades financieras cambiantes, así como por las normas emanadas de los órganos rectores de las respectivas organizaciones, en consonancia con los principios enunciados en el marco.

84. La Red de Recursos Humanos recordó también que, la reunión que celebró en julio de 2003, había expresado su agradecimiento a la secretaría de la CAPI por el tiempo y la colaboración dedicados a la elaboración de un marco general, así como por la útil orientación brindada a las organizaciones para que pudieran seguir siendo empleadores socialmente responsables, y que había considerado que tanto el marco como las recomendaciones derivadas de él tenían carácter recomendatorio, y no preceptivo. Sobre esa base, la Red había hecho suyo el marco propuesto por la secretaría de la CAPI en su 57° período de sesiones (tercer trimestre de 2003), entendiendo que se daría a las organizaciones la flexibilidad necesaria para adaptarlo a sus propias necesidades programáticas, operacionales y financieras.

85. Por lo tanto, recordando la buena colaboración que había existido anteriormente con la secretaría de la CAPI en cuanto a la cuestión de los arreglos contractuales, la propuesta presentada a la Comisión en su 59° período de sesiones (tercer trimestre de 2004) tenía un carácter marcadamente preceptivo, que no reflejaba los acuerdos alcanzados en 2003 y, lejos de alentar, limitaba la flexibilidad y la capacidad de las organizaciones para responder con eficacia y eficiencia a las necesidades derivadas de sus respectivas realidades institucionales en materia financiera y gerencial. La aplicación de los arreglos propuestos implicaría cambios en los reglamentos del personal vigentes, que son aprobados por el respectivo órgano rector de cada organización. Era lamentable que no hubiera habido una oportunidad de consulta y colaboración entre la secretaría de la CAPI y la Red de Recursos Humanos en relación con el marco que se proponía en el período de sesiones en curso. Si bien cabía reconocer que a la secretaría de la CAPI tal vez le hubiese faltado tiempo para celebrar consultas, la Red entendía, por acuerdo unánime, que no sería útil seguir deliberando sobre este tema sin llevar a cabo primero un proceso completo de consultas y colaboración.

86. En particular, la Red de Recursos Humanos consideraba que vincular el tipo de nombramiento a la fuente de financiación era algo incompatible con las necesidades y realidades de las organizaciones del régimen común, en particular las que se financiaban exclusivamente mediante contribuciones voluntarias. La vinculación del tipo de nombramiento con la duración de éste y la estabilidad en el cargo, tal como proponía la secretaría, tenía carácter preceptivo y coartaba la flexibilidad de las organizaciones. Además, la rescisión de un contrato continuo en razón de cambios importantes en los programas que hicieran innecesaria para la organización la competencia del funcionario era motivo de gran preocupación para los miembros de la Red. La Red insistía en que una modificación de los requisitos en materia de aptitudes y competencias no podía constituir el único motivo de rescisión de un contrato. Por otra parte, había muchas otras razones que no se mencionaban en el documento por las cuales las organizaciones podían considerar que se debía rescindir un contrato (por ejemplo, razones médicas o medidas disciplinarias).

87. Por lo tanto, la Red de Recursos Humanos pidió que se retirara el documento del programa del 59° período de sesiones (tercer trimestre de 2004) y que la secretaría celebrara nuevas consultas con las organizaciones a fin de acordar un marco que sirviera como instrumento flexible y comprendiera directrices y principios de carácter no preceptivo que las organizaciones pudieran adaptar a sus realidades operacionales.

88. En el curso del debate, y en respuesta a la solicitud que la Comisión formuló a la Red de Recursos Humanos para que cooperara en el examen del documento, que afectaba a la cuestión fundamental de los arreglos contractuales, la Red señaló que no sería posible disipar gran parte de sus preocupaciones si no se celebraban consultas entre períodos de sesiones. No obstante, se manifestó dispuesta a colaborar con la secretaría de la CAPI en la tarea de revisión y enmienda de la propuesta una vez terminado el período de sesiones en curso.

Opiniones de los representantes del personal

89. El representante de la FICSA reiteró su apoyo a la existencia de tres tipos de contratos: permanentes, de plazo fijo y temporales (para tareas verdaderamente temporales), y una vez más formuló una advertencia sobre el uso abusivo de contratos temporales para necesidades de largo plazo. La FICSA estimaba que se debía

adoptar una posición más firme en lo tocante a la cuestión del uso abusivo de los contratos temporales, que estaba empeorando a un ritmo rápido y frecuentemente se justificaba invocando la necesidad de un mayor grado de flexibilidad. La FICSA señaló que, como se había dicho anteriormente, en la administración pública había dos clases de funcionarios: de carrera y no de carrera. Si bien se expresó apoyo al concepto de seguridad en el empleo, la propuesta de establecer contratos continuos que estarían sujetos a renovación cada cinco años era contraria a ello.

90. La Federación consideraba que los arreglos contractuales eran un componente clave del marco integrado para la gestión de los recursos humanos aprobado por la CAPI en 2000, y que estaba vinculado con la gestión del desempeño, la capacitación y el desarrollo del personal, el bienestar del personal, las prestaciones y las normas de conducta. Junto con el procedimiento de presentación de reclamaciones y el acoso, era una de las cuestiones más delicadas y polémicas para el personal. Las condiciones contractuales dudosas determinaban que hubiera ansiedad, un bajo nivel de la moral del personal, ambientes de trabajo insalubres y una escasa productividad, lo cual a veces determinaba que se presentaran apelaciones ante el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas y el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo.

91. En relación con la sugerencia de que los funcionarios que fuesen considerados a los efectos de la conversión a otros tipos de nombramientos estuvieran exentos del procedimiento de concurso, la FICSA concordaba en que ello podía ser adecuado, por ejemplo, en el caso de los funcionarios con contratos de plazo fijo que se convirtieran en contratos permanentes o de duración indefinida, cuando no se previera un cambio de puesto; pero no sería adecuado en el caso de los funcionarios con nombramientos temporales que se convirtieran en nombramientos de plazo fijo, que no estaban sujetos a los mismos procedimientos rigurosos de contratación que los funcionarios empleados en virtud de contratos de mayor duración. Entre tales criterios solía figurar la necesidad de una representación geográfica equitativa.

92. La FICSA señaló que, así como en todo el sistema de las Naciones Unidas se estaban utilizando muy diversos tipos de contratos, también había una amplia gama de procedimientos de contratación y selección, algunos de los cuales comprendían la participación de representantes del personal mientras que en otros dicha participación no existía, o se limitaba de hecho la función de los representantes del personal a refrendar decisiones ya tomadas. Por consiguiente, la FICSA pidió que la Comisión considerara un examen de los procedimientos de contratación y selección vigentes en las organizaciones en su período de sesiones siguiente.

93. La FICSA expresó la opinión de que el otorgamiento de un contrato continuo no debía depender de las fuentes de financiación, pues ello no haría más que crear una estructura de personal dividida en dos clases.

94. La FICSA destacó la necesidad de que los funcionarios, en el momento de la contratación, tuviesen pleno conocimiento de sus condiciones contractuales, así como de las razones en que podía fundarse la rescisión del nombramiento. Además, debían explicarse claramente las condiciones del período de prueba. La FICSA consideraba que era razonable un período de prueba de un año, pero no un período de prueba de cinco años. La FICSA tampoco estaba de acuerdo con que hubiera un período de prueba adicional después de una promoción.

95. La FICSA sugirió que la Comisión considerase también en su período de sesiones siguiente un tema dedicado a la buena gobernanza y a la función de los sindicatos o asociaciones del personal en el régimen común.

96. El CCISUA señaló que la Asamblea General había puesto frecuentemente de relieve la necesidad de asegurar que existiera un plan adecuado de desarrollo de la carrera del personal, aun cuando al mismo tiempo destacaba la necesidad de limitar los gastos. Particularmente cuando se trataba de una fuerza de trabajo compuesta de expatriados, era fundamental el concepto de nombramientos de duración indefinida o de carrera. Era injusto esperar que los funcionarios prestasen servicios fuera de sus países de origen cuando las organizaciones no estaban dispuestas a comprometerse a dar un mínimo de seguridad en el empleo. En las Naciones Unidas había una gran proporción de funcionarios con contratos precarios que trabajaban en un ambiente de temor e intimidación, pues la desaparición de los nombramientos de duración indefinida había tenido un efecto dramático y desfavorable en la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas. Las organizaciones debían mantener su compromiso ante el personal durante las actividades de reducción de personal que se llevasen a cabo y tenían la obligación de asegurarse de que se hiciera, con carácter prioritario, todo lo posible por retener y reasignar a los funcionarios cuya condición tuviese carácter indefinido.

97. La CCISUA señaló asimismo que la tendencia de las administraciones públicas nacionales era retener un núcleo básico de personal permanente y contratar personal con nombramientos de plazo fijo para necesidades especiales de duración limitada. Se estimaba que los contratos continuos, por su propia naturaleza, debían ser claramente sin término y no debían considerarse sujetos a renovación sobre la base del desempeño y la subsistencia de las necesidades de los programas. La CCISUA señaló que ciertos tipos de financiación con cargo a recursos extrapresupuestarios podían inducir a error, pues era frecuente que dichos fondos abarcasen varios años; ello debería reflejarse de manera adecuada. Además, la CCISUA estimaba que debía considerarse la conversión de los contratos de plazo fijo en contratos continuos al cumplirse los cinco años, como lo había confirmado la jurisprudencia del Tribunal Administrativo.

98. La CCISUA estaba particularmente preocupada por el uso abusivo de contratos de corto plazo como resultado de una mala planificación de los recursos humanos. Las asignaciones especiales de una duración de dos años o más debían considerarse dentro de la categoría de nombramientos de plazo fijo desde el inicio. También se defendió enérgicamente la posición de que todos los funcionarios debían tener una adecuada cobertura de seguro de salud.

Deliberaciones de la Comisión

99. La Comisión consideró que la propuesta de la secretaría representaba un avance, pues en varios documentos anteriores se había brindado amplia información, pero no una estructura dentro de la cual se pudieran ordenar los arreglos contractuales existentes. La información proporcionada por la secretaría respondía a la solicitud de la Comisión de contar con un modelo o catálogo de contratos, pues se proponían descripciones pertinentes aptas para elaborar un marco comprensible que se pudiera recomendar a la Asamblea General. Los miembros de la Comisión estimaron que la solicitud de la Red de Recursos Humanos, transmitida por su portavoz, de que el punto no figurara en las actuaciones oficiales de la Comisión, era sumamente

inapropiada, y por consiguiente no debía ser considerada. En cambio, debían examinarse las propuestas formuladas por la secretaría y, si se demostraba su valor, podían introducirse las enmiendas necesarias. Era urgentemente necesario resolver la cuestión de los arreglos contractuales, pues todas las organizaciones estaban en vías de cambiar sus instrumentos contractuales. Habida cuenta del efecto de los arreglos contractuales en las condiciones de servicio, el mandato de la Comisión de regular las condiciones de servicio en las organizaciones del régimen común, derivado de su estatuto, la obligaba a no demorar más la adopción de medidas.

100. La Comisión estimaba que el tema de los arreglos contractuales era importante y requería la cooperación de la Red de Recursos Humanos para que el marco fuese significativo, y señaló que la FICSA y la CCISUA estaban dispuestas a examinar la propuesta de la secretaría, a la que consideraban practicable. La Comisión instó a la Red de Recursos Humanos a que adoptase un enfoque constructivo sobre el tema, y observó que todos los documentos presentados anteriormente a la Comisión habían sido preparados en colaboración con las organizaciones.

101. La Red de Recursos Humanos, luego de celebrar consultas con sus miembros, convino posteriormente en aportar su contribución a la labor de la secretaría. La Comisión tomó nota del cambio conciliatorio de la posición de la Red y decidió que las enmiendas propuestas como consecuencia de las deliberaciones se incorporaran en un nuevo proyecto que se circularía a las organizaciones y a los representantes del personal antes de ser presentado a la Comisión por su secretaría en el período de sesiones de la primavera de 2005.

102. La Comisión señaló que varias organizaciones ya habían puesto en marcha cambios en sus instrumentos contractuales y que las tres categorías propuestas parecían reflejar la tendencia de la mayoría de las organizaciones hacia una estructura que comprendiera personal de carrera y no de carrera. La Comisión deliberó acerca de si la cuestión de la financiación era o no pertinente a los efectos del otorgamiento de un contrato continuo, y expresó la opinión de que las organizaciones financiadas casi totalmente con cargo a contribuciones voluntarias también podían aplicar esos arreglos contractuales cuando estuviese asegurada una financiación continua. Sin embargo, la vinculación entre la financiación y los contratos debía incluirse en el documento, en aras de la claridad y a fin de alertar a los gerentes y al personal acerca de la conexión. En particular, sería importante lograr que los funcionarios comprendieran claramente la condición y el futuro del puesto, para que no se vieran súbitamente enfrentados a su abolición por el cese de la financiación.

103. La Comisión también consideró la utilización de un período de prueba, y algunos miembros preferían que se aplicara a todos los tipos de contratos, e inclusive al avance de un tipo de contrato a otro. Se expresó la opinión de que el período de prueba servía para alentar y motivar al personal para que alcanzara niveles más elevados de desempeño, y de que debería establecerse alguna forma de período de prueba tanto en los contratos de duración indefinida como en los de plazo fijo. Se señaló que en el documento no se había encarado la aplicación de un período de prueba después de una promoción y se propuso que ese punto se considerara cuando el documento fuese revisado y examinado con las organizaciones. Asimismo se observó que los nombramientos de cualquier categoría contractual debían estar sujetos a procedimientos de concurso, que se llevaran a cabo mediante un proceso de carácter colectivo, y que no debían aplicarse solamente a los casos de pasaje de un contrato temporal a la categoría de plazo fijo.

104. Se examinó con bastante detenimiento el concepto de contrato continuo, así como su interpretación. Mientras que desde una perspectiva se apoyaba la utilización de contratos continuos de duración indefinida para dar al personal un sentido de seguridad en el empleo, lo cual permitiría mejorar el desempeño organizacional, otros miembros de la Comisión opinaron que la definición propuesta era suficientemente flexible para abarcar la idea de continuidad dentro de una organización, ya fuese mediante contratos renovables de mayor duración o mediante arreglos contractuales sin término. Asimismo señalaron que en las administraciones públicas nacionales había una tendencia a abandonar los arreglos vitalicios y que la administración pública internacional también debería avanzar en esa dirección. Si bien se reconoció que los contratos no debían ser utilizados como instrumento para la gestión del desempeño, la necesidad de prestar atención a las fechas de renovación parecía impulsar tanto a los gerentes como al personal a examinar, vigilar y corregir las deficiencias en el desempeño, mientras que los contratos vitalicios no impulsaban a tales acciones. De hecho, las reformas en curso en algunas organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas parecían estar avanzando hacia la abolición de los contratos permanentes y de duración indefinida, y no sería adecuado que la Comisión estableciera explícitamente contratos continuos sin término. Bastaría con aplicar el concepto en la forma descrita en el documento sin incluir una cláusula del tipo indicado.

105. La Comisión afirmó que se debían expresar claramente las razones por las que se podría iniciar el procedimiento de rescisión, pues podría haber varias condiciones para tomar tales medidas, y los funcionarios debían tener conocimiento de ellas. Señaló que los procesos que regían la utilización de los distintos instrumentos contractuales variaban de una organización a otra dentro del régimen común de las Naciones Unidas y que sería útil examinar la distribución de todo el personal de las organizaciones entre las distintas categorías contractuales a fin de comprender cómo repercutirían en cada uno de los grupos los cambios que se hicieran en los arreglos contractuales.

106. La Comisión consideró que las opiniones expuestas debían incorporarse al proyecto de modelo elaborado por su secretaría y que dicho proyecto revisado debía circularse entre las organizaciones y el personal para que formularan sus observaciones e hicieran sus aportes. Al mismo tiempo, la Red de Recursos Humanos debía proporcionar la cantidad total de funcionarios, distribuidos por tipos de contrato. El informe final se presentaría a la Comisión en su período de sesiones de la primavera de 2005.

Decisiones de la Comisión

107. La Comisión señaló que la cuestión de los arreglos contractuales había figurado en sus programas de trabajo durante varios años y que se habían realizado importantes progresos en lo tocante a la categorización de los contratos en las distintas organizaciones. Decidió:

- a) Informar a la Asamblea General que actualmente existía un modelo dentro del cual se podía aplicar cierto grado de definición respecto de los variables arreglos contractuales de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas;
- b) Pedir a su secretaría que refinase el modelo en colaboración con las organizaciones y el personal y que presentase a la Comisión, en su 60° período de sesiones (tercer trimestre de 2005), una versión revisada, así como información sobre

la distribución de todos los funcionarios de las organizaciones por categorías contractuales;

c) Presentar a la Asamblea General, en su sexagésimo período de sesiones, un informe final sobre la cuestión de los arreglos contractuales.

C. Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, prestación por condiciones de vida peligrosas y bonificaciones estratégicas

108. En 1989 la Comisión había realizado un estudio exhaustivo y había elaborado el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles que fue aprobado por la Asamblea General en su resolución 44/198. Luego del establecimiento de dicho plan, la Asamblea expresó preocupaciones acerca del acentuado crecimiento de los gastos correspondientes, ya que las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se ajustaban de forma automática con arreglo al procedimiento de ajuste anual aplicado a la escala de sueldos básicos/mínimos.

109. En su 57° período de sesiones (julio de 2003), 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 prestación por esos conceptos en el contexto del examen en curso del régimen de remuneración y prestaciones, y que le sometiera sus conclusiones en su 59° período de sesiones (tercer trimestre de 2004). La Comisión decidió también que continuaría examinando atentamente el nivel de los pagos correspondientes al plan de movilidad y condiciones de vida difíciles y que presentaría a la Asamblea General, en su quincuagésimo noveno período de sesiones, un informe final sobre el modo de remunerar al personal de los lugares de destino en que las condiciones de vida fueran difíciles y fomentar la movilidad. En esa oportunidad, también informaría sobre la vinculación entre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos³.

110. En cumplimiento del pedido de que su secretaría elaborara otros enfoques de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles en el contexto del examen en curso del régimen de remuneración y prestaciones, se presentaron a la Comisión, en su 58° período de sesiones (celebrado en abril de 2004), diversas opciones para desvincular el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles del procedimiento de ajuste anual aplicado a la escala de sueldos básicos/mínimos. La Comisión señaló que, aunque conocía la preocupación de la Asamblea General por el aumento constante de los gastos que generaba la vinculación de dichas prestaciones con la escala de sueldos básicos/mínimos, no podía examinar la cuestión de la vinculación de forma aislada. Para estar en condiciones de tomar una decisión coherente sobre la vinculación, tendría que examinar todos los aspectos del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como las políticas de movilidad y rotación de las organizaciones y sus efectos sobre el desarrollo de la carrera.

111. Por consiguiente, la Comisión decidió que el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles se examinara en el contexto de la reforma del régimen de remuneración y prestaciones y que su secretaría también tuviera en cuenta las siguientes consideraciones a la hora de elaborar propuestas para que las examinara la Comisión en su 59° período de sesiones (en el tercer trimestre de 2004):

a) El desarrollo en mayor profundidad de los dos métodos siguientes para desvincular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles del procedimiento de ajuste anual aplicado a la escala de sueldos básicos/mínimos:

i) Establecimiento de una cuantía fija para cada categoría de lugar de destino prevista en el plan en función de la dificultad de las condiciones de vida, es decir, de B a E;

ii) Establecimiento de un porcentaje relacionado con el sueldo básico/mínimo de cada funcionario;

b) La reconsideración del componente de condiciones de vida difíciles en un contexto más amplio, a saber, una evaluación de los riesgos en que se incluyeran otros factores además del peligro, y el ajuste de otras prestaciones, por ejemplo el seguro de vida, para tener en cuenta los resultados de la evaluación de los riesgos;

c) La función de la prestación por condiciones de vida peligrosas para determinar los niveles adecuados de dificultad de las condiciones de vida;

d) La posibilidad de separar la parte del plan relativa a la movilidad de la parte relativa a las condiciones de vida difíciles. Este aspecto debería comprender propuestas para aplicar bonificaciones estratégicas con objetivos definidos a fin de fomentar la movilidad y, en ese contexto, debería contemplar también al plan de subsidios de alquiler;

e) La función del componente correspondiente al no reembolso de los gastos de mudanza en el plan;

f) Las consecuencias financieras de las propuestas de reestructuración o revisión de las disposiciones del plan en vigor.

112. En su 59° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), la Comisión tuvo ante sí un panorama de las razones por las que se había establecido el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, así como de algunas de las prestaciones que existían antes de su establecimiento, del cual se desprendería que todavía seguían planteados algunos de los problemas relacionados con la remuneración del personal reasignado a lugares de destino difíciles a los que se había enfrentado la Comisión en el decenio de 1980. La Comisión también examinó los elementos principales del plan vigente, su función y su aplicabilidad, así como las opciones para una posible revisión del plan.

Opiniones de las organizaciones

113. La representante de la Red de Recursos Humanos recordó que, en la apertura del 59° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), la Vicesecretaría General había dicho que el sistema de las Naciones Unidas necesitaba un régimen de remuneración competitivo. La remuneración debería considerarse un instrumento estratégico de gestión en las esferas clave de contratación, retención y reinstalación del personal. La finalidad de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles era cada vez más pertinente habida cuenta de los cambios en la estructura demográfica y el deterioro de las condiciones de seguridad y salud pública en numerosos países, especialmente en momentos en que las organizaciones estaban exigiendo un grado cada vez más alto de movilidad. Era preciso que la rotación y la movilidad, comportamientos básicos del personal de las Naciones Unidas, dieran lugar a una recompensa como parte del paquete de remuneración

básica. Por consiguiente, el examen debería centrarse en la finalidad de la prestación, y no considerarse una actividad de limitación de gastos.

114. La Red de Recursos Humanos tenía la firme convicción de que se debía mantener el sistema vigente, pues estaba en consonancia con uno de los principios básicos del examen de la remuneración y las prestaciones; permitía que las organizaciones utilizaran a la remuneración para cumplir sus mandatos. Cualquier cambio en el sistema debería fundarse en un examen completo del principio Noblemaire y ciertamente no debería tener como resultado la erosión de las prestaciones que se pagaban al personal.

115. La representante de la Red de Recursos Humanos señaló que la información proporcionada sobre las condiciones de los funcionarios expatriados no diplomáticos en la administración pública utilizada en la comparación y en las administraciones públicas del Canadá y Alemania, así como las del personal de la Unión Europea y el Banco Mundial, era sumamente interesante y ponía de relieve la necesidad de realizar el examen de manera exhaustiva. Asimismo demostraba que el régimen común de las Naciones Unidas ya no era competitivo en el mercado internacional de trabajo.

116. En relación con las propuestas que la Comisión tenía ante sí, la Red de Recursos Humanos opinaba que debía mantenerse la vinculación entre el elemento de condiciones de vida difíciles de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y la escala de sueldos básicos/mínimos, a fin de facilitar un mayor grado de transparencia en la comprensión y de sencillez en la administración. Era adecuado que dichas prestaciones estuviesen vinculadas a los incrementos de las escalas de sueldos del personal. Asimismo opinaba que debían mantenerse las actuales escalas para personal con y sin familiares a cargo para el cálculo de la prestación por condiciones de vida difíciles, así como la diferenciación de las cuantías correspondientes a condiciones de vida difíciles sobre la base de las categorías. Estimaba que no sería equitativo pagar una tasa fija, independientemente de la categoría, porque los funcionarios de categorías inferiores recibirían un incentivo mucho mayor que los de categorías superiores que recibieran la misma suma. En momentos en que las organizaciones se estaban esforzando por perfeccionar la capacidad gerencial, sería indudablemente contraproducente disminuir la remuneración de quienes asumieran funciones de liderazgo.

117. La Red de Recursos Humanos opinaba también que el plan de condiciones de vida difíciles debía seguir estando separado de la remuneración por condiciones de vida peligrosas, pues sus finalidades eran diferentes. En relación con las bonificaciones estratégicas, la Red de Recursos Humanos expresó que, para el movimiento de personal hacia lugares de destino en que era difícil llenar las vacantes, el pago de tales bonificaciones sólo debía utilizarse como una intervención con fines específicos, junto con un plan generalizado de movilidad, y no en lugar de tal plan. Los elementos de movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza no debían eliminarse de la matriz, ni debían combinarse para establecer pagos no recurrentes. Asimismo estimaba que la realización de un cambio de esa índole socavaría la orientación y la finalidad totales del plan, que se dirigía a alentar la movilidad, y podría provocar el efecto perverso de impulsar a los funcionarios a trasladarse todos los años a fin de tener derecho al pago. La representante de la Red de Recursos Humanos reiteró que, en momentos en que se esperaba que una elevada proporción del personal fuese móvil, en que las condiciones de salud y de vida en una cantidad

cada vez más grande de lugares de destino eran muy difíciles y en que los funcionarios estaban convirtiéndose cada vez más en blanco de grupos militantes, sería totalmente inaceptable proponer cualquier medida que determinase una erosión de esta prestación. En su forma actual, satisfacía las necesidades de las organizaciones.

Opiniones de los representantes del personal

118. El representante de la FICSA hizo suya la declaración formulada por la Red de Recursos Humanos. Le resultaba difícil conciliar la búsqueda de medidas de economía de gastos con los esfuerzos en curso por encontrar formas de remuneración del personal que permitiesen a las organizaciones atraer al personal que necesitaban. Se manifestó partidario de que se alentara y se recompensara al personal por los servicios prestados en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y creía firmemente que la movilidad debía ir de la mano con incentivos y recompensas equitativos.

119. La FICSA concordaba con la Red de Recursos Humanos en que el plan vigente, que se había elaborado en 1989, estaba funcionando bien y era un eficaz instrumento estratégico. Se manifestó decididamente partidario de que la prestación no se desvinculara de la escala de sueldos básicos/mínimos y de que no se redujera su cuantía. Asimismo, la FICSA sostuvo que la remuneración por condiciones de vida peligrosas era algo completamente distinto de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, y debía seguir siéndolo; además, reiteró enérgicamente que la remuneración por condiciones de vida peligrosas no era meramente un pago simbólico.

120. La FICSA calificó de inverosímiles algunos de los argumentos esgrimidos contra la propuesta de mantener el plan vigente, pues se basaban en información incompleta e inexacta sobre la movilidad del personal. La FICSA afirmó una vez más que era sencillamente errónea la percepción de que no había una cultura de movilidad entre los funcionarios. El representante de la FICSA afirmó además que la falta de conocimientos del personal acerca de las prestaciones a que tenía derecho por movilidad o condiciones de vida difíciles dependía menos del propio funcionario que de la información que los funcionarios recibían de sus respectivos departamentos de recursos humanos, y no debía percibirse como una falla del plan ni utilizarse para justificar su modificación.

121. En lo tocante al rápido incremento de los gastos inherentes a este plan, la FICSA pidió concretamente que se facilitara más información sobre los gastos actuales. A la FICSA le preocupaba en particular que, si se pasara a un sistema de tasa fija como compensación de las condiciones de vida difíciles o de la movilidad, o de ambas cosas, podría ocurrir que la prestación no se examinase o ajustase en forma oportuna, como debería ser.

122. La FICSA concordaba con la Red de Recursos Humanos en que debía establecerse un grupo de trabajo para seguir examinando este plan a fin de asegurar una remuneración equitativa y justa por movilidad y condiciones de vida difíciles. En dicha remuneración deberían tenerse en cuenta las realidades del momento actual, que imponían una mayor movilidad del personal hacia lugares de destino cada vez más difíciles. Ello había causado considerables sufrimientos a los funcionarios y a sus familias.

123. Durante el extenso debate acerca del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la FICSA, en respuesta a la propuesta de que se estableciera un grupo de trabajo para examinar el plan, expresó su profunda preocupación acerca de los parámetros financieros dentro de los que funcionaría el grupo. Los parámetros no estaban claros, pues en una etapa anterior de las deliberaciones había entendido que la finalidad última del examen del plan vigente no era erosionar las prestaciones, sino buscar formas de limitar los gastos que generaba el plan. La FICSA afirmó que cualquier predeterminación en el sentido de desvincular la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles era algo que no redundaba en el interés del personal y no haría más que obstaculizar la labor del grupo de trabajo. Si bien inicialmente se había manifestado dispuesta a participar en dicho grupo de trabajo con una actitud proactiva, abierta y creativa, le causaba profunda preocupación y temor la falta de confianza que parecía existir. Por consiguiente, la FICSA pidió que se aclarase el mandato propuesto para el grupo de trabajo y que en dicho mandato se reflejasen las preocupaciones del personal, la más importante de las cuales era que esta prestación no debía ser erosionada.

124. El representante de la CCISUA apoyó los puntos de vista de la Red de Recursos Humanos y de la FICSA. Observó, en particular, que el personal se oponía totalmente a cualquier forma de desvinculación del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.

Pagos por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente

125. El representante de la FICSA presentó, en nombre del personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS) en Gaza y la Ribera Occidental un documento en que se fundamentaba el pago de una prestación por condiciones de vida peligrosas al personal local del OOPS, que se enfrentaba a condiciones cada vez más peligrosas y que no tenía derecho a acogerse al plan vigente. La finalidad de esa presentación era no sólo poner de relieve el fundamento de la solicitud, sino tratar de obtener el apoyo de la Comisión para exhortar a quienes financiaban las actividades de las Naciones Unidas en Gaza y la Ribera Occidental a que obtuviesen los fondos necesarios para asegurar el pago de una prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del OOPS.

126. La Secretaria General de la FICSA añadió que en el año en curso había visitado al personal de zona del OOPS y que en esa oportunidad también había mantenido conversaciones sobre esta cuestión con el Comisionado General del OOPS, que había reiterado su apoyo.

Deliberaciones de la Comisión

127. Al examinar la cuestión de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Comisión recordó que la Asamblea General, en su resolución 55/223, había pedido a la Comisión que, en el contexto del examen del régimen de remuneración y prestaciones, examinara la relación estrecha entre la escala de sueldos básicos/mínimos y la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y, en su resolución 51/216, había pedido 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 de la Asamblea General. Los miembros de la Comisión afirmaron la validez de los dos aspectos, referentes a la movilidad y a las condiciones de vida difíciles, y observaron que una de las principales preocupaciones de la Asamblea General era el incremento de los gastos derivados de las prestaciones previstas en el plan porque estaba vinculado con los sueldos básicos/mínimos. Consideraron que valía la pena volver a examinar la finalidad del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, y llegaron a la conclusión de que uno de los objetivos principales era lograr que la persona adecuada estuviese en el lugar adecuado y en el momento adecuado.

128. Los miembros de la Comisión pusieron en tela de juicio la capacidad del sistema vigente para alcanzar ese objetivo, en especial porque parecía que los pagos que se hacían al personal en virtud del elemento de movilidad no daban a los funcionarios un incentivo particular para la movilidad. Sin embargo, esa percepción estaba respaldada en parte por un estudio incompleto que había preparado una empresa consultora contratada por la Red de Recursos Humanos para realizar una encuesta de las actitudes de los funcionarios a fin de conocer sus opiniones sobre la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles. Basándose en una presentación preliminar de los datos obtenidos, el consultor había observado que, en muchos casos, los funcionarios no conocían claramente qué pagos recibían por concepto de un determinado plan ni por qué razones. En un estudio anterior encargado por la CAPI, el consultor había llegado a la conclusión de que en la mayor parte del sistema de las Naciones Unidas no existía una cultura de movilidad.

129. La Comisión tenía la opinión de que el incentivo primario para la movilidad del personal era el adelanto en la carrera y de que la administración del plan de movilidad debía enfocarse de manera diferente a la del plan que remuneraba las condiciones de vida difíciles, porque los conceptos eran fundamentalmente diferentes, a pesar de su historia. Según esa opinión, si bien en el pasado las condiciones de vida difíciles habían sido equiparadas a la movilidad, no eran elementos iguales ni estaban intrínsecamente vinculados, en contra de lo que creían las organizaciones. La movilidad era obligatoria como una de las condiciones de servicio, mientras que las condiciones de vida difíciles eran el resultado de la existencia de condiciones difíciles en la asignación. Por consiguiente, la Comisión consideraba totalmente lógico que se separaran ambos conceptos, pues eran diferentes el uno del otro, y cada uno de ellos debía ser considerado según sus propios valores. Un enfoque adecuado consistiría en distinguir entre los tres elementos fundamentales para los cuales podía contemplarse una remuneración:

- a) Reinstalación: referente a los gastos de mudanza y establecimiento en un nuevo lugar de destino;
- b) Condiciones de vida difíciles: resultantes de las condiciones de vida y servicio;
- c) Incentivos para recompensar un traslado.

130. Durante el extenso debate sobre la metodología y el proceso de evaluación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo, se sugirió que tal vez el proceso de evaluación se enriqueciera con el aporte directo, durante el proceso de examen anual, de información particular sobre cada lugar de destino brindada por nacionales del respectivo país. Otros miembros no consideraban que

esa propuesta fuese práctica, habida cuenta de los gastos y de las dificultades administrativas que entrañaría la invitación de nacionales de una amplia gama de países a las reuniones de examen anual. Se estimó que el proceso actual era objetivo y exhaustivo, pues contaba con información especializada proveniente de diversas fuentes, entre ellas la Oficina del Coordinador de Asuntos de Seguridad de las Naciones Unidas y el Servicio Médico de las Naciones Unidas, y era objeto de evaluación por parte del grupo de trabajo integrado por miembros de la secretaría de la CAPI, las organizaciones y el personal. El nombre del grupo de trabajo (grupo de trabajo tripartito) era demasiado restrictivo a juicio de algunos miembros de la Comisión, y a fin de reflejar la participación igualitaria de diversos expertos en el proceso se decidió cambiar su nombre por el de “Grupo de trabajo para el examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno”. Además, la Comisión consideró que era el momento oportuno para precisar la clasificación de los lugares de destino de categoría H, tal como se aplicaba a los efectos del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. La nueva definición figura en el Glosario incluido en el presente informe.

131. Los miembros de la Comisión hicieron hincapié en que la intención del examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles no sería buscar la reducción de los beneficios del personal, sino indagar cuál sería la mejor manera de apoyar a la carta de las organizaciones mediante una aplicación adecuada del plan. Creían que un enfoque lógico consistiría en desvincular al plan de los sueldos básicos/mínimos y considerar la posibilidad de pagos de tasa fija por los servicios prestados en condiciones difíciles sobre el terreno. Los miembros de la Comisión consideraron que la preocupación expresada por las organizaciones y por el personal acerca de la periodicidad del examen no era justificada. Recordaron que se había establecido un procedimiento de examen periódico para la prestación por condiciones de vida peligrosas cuando la escala para el personal de contratación internacional se desvinculó de la escala de sueldos básicos/mínimos. Ese enfoque podría aplicarse también a las tasas fijas en el plan de movilidad y condiciones de vida difíciles.

132. A fin de determinar si los pagos efectuados con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles habían preservado su valor, es decir, su poder adquisitivo, o si éste había disminuido con el tiempo, la Comisión examinó el movimiento de los incrementos de las prestaciones en relación con los incrementos del costo de la vida desde el establecimiento del plan, en 1990. Las estadísticas proporcionadas por la secretaría indicaban que el incremento de las prestaciones había superado en un 13% al poder adquisitivo a lo largo de los años a partir de 1990. Se observó que, toda vez que surgía la necesidad de incrementar la escala de sueldos básicos/mínimos a causa de las fluctuaciones del índice del costo de la mano de obra, reflejando los incrementos de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos, la aplicación se llevaba a cabo mediante la consolidación del incremento del ajuste por lugar de destino según el principio de que no hubiera pérdidas ni ganancias. Sin embargo, como el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles estaba vinculado a la escala de sueldos básicos/mínimos, los incrementos de dicha escala determinaban incrementos reales de las prestaciones conexas por movilidad y condiciones de vida difíciles. En consecuencia, los miembros concluyeron que sería sumamente conveniente desvincular al plan del punto de referencia actual y examinar otros enfoques posibles para remunerar al personal por

los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, sin que por ello se erosionaran las prestaciones correspondientes al personal.

133. En el posterior debate sobre la posible reforma del plan se llegó a la conclusión de que el elemento de condiciones de vida difíciles era fundamentalmente diferente de la prestación por condiciones de vida peligrosas y que no había justificación para vincularlos. Reconociendo que todavía no se habían considerado otras cuestiones, como el uso de pagos de objetivo específico encaminados a facilitar la contratación para lugares en que era difícil proveer las vacantes, la Comisión observó que la complejidad del examen justificaba la creación de un grupo de trabajo para examinar las diversas cuestiones que debían considerarse, en particular, la opción de las bonificaciones estratégicas, teniendo en cuenta las diversas preocupaciones de todas las partes interesadas. Habida cuenta de la complejidad del tema, y a fin de facilitar la labor del grupo de trabajo, la Comisión creía que sería imprescindible decidir acerca de la cuestión de la desvinculación antes de pasar el examen al grupo de trabajo.

134. Consiguientemente, la Comisión concluyó el extenso debate de las propuestas que le había presentado su secretaría en relación con la revisión del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Estimaba que había prestado la debida atención a las preocupaciones expresadas por la Asamblea General acerca de los ajustes automáticos de esas prestaciones en función de los incrementos de la escala de sueldos básicos/mínimos, así como a las preocupaciones de las organizaciones y del personal acerca de la posible erosión de las prestaciones del personal en el proceso de revisión del plan, y estaba dispuesta a adoptar una decisión sobre la cuestión de la separación de los diversos componentes del plan, así como sobre la desvinculación de las prestaciones respecto de la escala de sueldos básicos/mínimos. Habiendo examinado la información que tenía ante sí, la Comisión estaba convencida de la necesidad de desvincular a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles del proceso anual de ajuste. A fin de responder a las preocupaciones de las organizaciones y del personal, convino en establecer un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión y representantes de la secretaría, de las organizaciones y del personal con el fin de examinar los distintos elementos del plan, proponer nuevos enfoques y presentar a la Comisión, en su 60° período de sesiones, un informe con sus conclusiones. Sin embargo, la Comisión era consciente de la magnitud de la tarea que debía realizar el grupo de trabajo, así como de la necesidad de asegurar que se creara un clima de trabajo cooperativo. A fin de facilitar la labor del grupo de trabajo, le dio un mandato claro, que figura en el anexo III.

135. El Presidente recordó que no era la primera vez que el OOPS había pedido a la Comisión que propugnara el pago de una adecuada prestación por condiciones de vida peligrosas al personal de zona del Organismo.

136. Como en ocasiones anteriores, la Comisión se veía obligada a reiterar que la competencia para disponer el pago de una prestación por condiciones de vida peligrosas incumbía al Comisionado General del OOPS. El Presidente observó que el Comisionado General del OOPS había procurado obtener financiación; sin embargo, los fondos derivados de contribuciones voluntarias dependían de la voluntad de los donantes. Al paso que reconocía que esta cuestión no estaba comprendida en su mandato, la Comisión de todos modos consideraba que el problema entrañaba cierto grado de desigualdad en el tratamiento del personal. Reiteró que era partidaria de que se hiciera todo lo posible por incluir los fondos correspondientes en las

consignaciones normales para sueldos, o bien obtener fondos adicionales de los Estados Miembros.

Deliberaciones de la Comisión

137. La Comisión decidió:

- a) Separar el elemento de movilidad del elemento de condiciones de vida difíciles;
- b) Desvincular tanto a la prestación por movilidad como a la prestación por condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos;
- c) Aplazar la aplicación de las decisiones que figuran en los apartados a) y b) del párrafo 137 hasta que se haya establecido un nuevo sistema;
- d) Establecer un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión y de su secretaría y representantes de las organizaciones y del personal, para elaborar diversas opciones para la remuneración del personal por los servicios prestados en lugares de destino con condiciones de vida difíciles y para alentar la movilidad, estimar el costo de dichas opciones y presentar sus recomendaciones a la Comisión en su 60° período de sesiones (que se celebrará en el tercer trimestre de 2005).

D. Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local

138. En la sección I.D de su resolución 57/285, de 20 de diciembre de 2002, la Asamblea General pidió a la Comisión que reconsiderara su decisión de aumentar, con efecto a partir del 1° de enero de 2003, la prestación por condiciones de vida peligrosas para los funcionarios de contratación local al 30% del punto medio de las escalas de sueldos básicos locales, teniendo en cuenta todas las opiniones expresadas por los Estados Miembros.

139. En su 57° período de sesiones (celebrado en julio de 2003), la Comisión estudió la petición de la Asamblea General y, tras considerar que los fundamentos de su decisión de aumentar la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas conservaban su vigencia, decidió confirmar esa decisión, lo que comunicó a la Asamblea General en su informe anual correspondiente a 2003.

140. En la sección I.D de su resolución 58/251, de 23 de diciembre de 2003, la Asamblea General recordó que la prestación por condiciones de vida peligrosas era un pago de naturaleza simbólica y pidió a la Comisión que reconsiderara la cuestión y decidiera aprobar un aumento menor en la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal local, teniendo en cuenta las opiniones expuestas por los Estados Miembros, y le informara sobre el cumplimiento de esa petición en su quincuagésimo noveno período de sesiones.

Opiniones de las organizaciones

141. El representante de la Red de Recursos Humanos agradeció el empeño de la Comisión en reafirmar su decisión de aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas para los funcionarios de contratación local y expresó su esperanza de que concluyera con éxito.

142. En las deliberaciones siguientes, algunas organizaciones propusieron que la fecha de entrada en vigor de esa medida fuera el 1° de mayo de 2004, puesto que las decisiones de la Comisión suelen entrar en vigor el mes siguiente a aquél en que se tomó la decisión.

Opiniones de los representantes del personal

143. El representante de la FICSA expresó su decepción por el hecho de que la Asamblea General no hubiera aceptado la decisión de la Comisión. Apoyó el aumento de la prestación por condiciones de vida peligrosas para los funcionarios de contratación local, instó a la Comisión a que aceptara la propuesta del 25% y sugirió que se aplicara de forma retroactiva desde el 1° de junio de 2003. Además, señaló a la atención de la Comisión que 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) seguía sin percibir la prestación por condiciones de vida peligrosas.

144. El representante del CCISUA apoyó las opiniones expresadas por la FICSA.

Deliberaciones de la Comisión

145. Tras examinar con atención la resolución de la Asamblea General, una amplia mayoría de los miembros de la Comisión expresó su apoyo a la propuesta de la Asamblea de reducir el aumento en la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local al 25% del punto medio de las escalas de sueldos básicos locales. Aunque algunos miembros habrían aceptado que la medida se aplicara en una fecha anterior, la Comisión, tomando en consideración las opiniones expresadas por los Estados Miembros, decidió que la medida entrara en vigor el 1° de junio de 2004.

146. Un miembro de la Comisión se opuso al aumento del 25% del punto medio de las escalas de sueldos básicos locales en la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal local. En su opinión, esa prestación siempre había sido concebida como un pago simbólico y nunca se había previsto que fuera parte esencial de la remuneración total. 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. En su 55° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2002), la Comisión había decidido 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, la Comisión era partidaria 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 25% del punto medio de la escala de sueldos, mientras que en el caso del personal de contratación internacional representaría el 17,36% del sueldo básico/mínimo. A juicio de ese miembro, el aumento era por lo tanto improcedente e injusto. Ese miembro no se sumó al consenso respecto de la conveniencia de reafirmar la decisión de la Comisión.

Decisión de la Comisión

147. La Comisión decidió aumentar la prestación por condiciones de vida peligrosas pagadera al personal de contratación local a un 25% del punto medio de la escala de sueldos locales, con efecto a partir del 1° de junio de 2004.

E. Examen de la cuantía del subsidio de educación

148. En 1992 la CAPI aprobó una metodología para la determinación de la cuantía del subsidio de educación, que la Asamblea General hizo suya en la sección IV de su resolución 47/216, de 23 de diciembre de 1992. En 1997, la CAPI modificó su metodología anterior y la Asamblea General también hizo suyas esas modificaciones en la sección III.A de su resolución 52/216, de 22 de diciembre de 1997. La Comisión tuvo ante sí una nota de la Red de Recursos Humanos sobre las cuantías del subsidio de educación que se obtenían aplicando la metodología mencionada. Se analizó la información sobre los gastos de 12.799 solicitudes de pago del subsidio de educación correspondientes al año lectivo 2002-2003 de los 17 países o zonas monetarias en que se aplica el subsidio.

149. Con arreglo a la metodología, el punto de activación para revisar el nivel del subsidio de educación en un determinado país o zona monetaria se alcanzaba cuando el 5% o más de los casos superaban el nivel máximo vigente de gastos admisibles. En los países o zonas monetarias con pocas solicitudes de pago del subsidio de educación, el mecanismo de ajuste se activaba solamente cuando por lo menos cinco solicitudes estaban por encima del límite máximo. El análisis realizado por la Red de Recursos Humanos en el marco del ciclo de examen bienal permitió determinar que ese punto de activación se había alcanzado en 15 países o zonas monetarias (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Irlanda, Italia, Japón, Países Bajos, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Suecia, Suiza, zona del dólar de los Estados Unidos para gastos efectuados en los Estados Unidos de América y zona del dólar de los Estados Unidos para gastos efectuados fuera de los Estados Unidos de América).

150. En los lugares de destino designados, donde no existían instituciones de enseñanza o las existentes se consideraban inadecuadas, se reembolsaban gastos de internado superiores al límite aplicable al subsidio de educación. En todos los demás lugares de destino, cuando ni la institución de enseñanza ni otro internado certificado por ella proporcionaban alojamiento, la tasa fija para el reembolso de los gastos de internado se calculaba dentro del límite general de los gastos admisibles de educación. Con arreglo a la metodología, las tasas fijas normales relativas a los gastos de internado, así como las correspondientes a los reembolsos adicionales en lugares de destino designados se deberían ajustar en función de la variación de los índices de precios al consumidor entre los exámenes bienales. El análisis había indicado que era necesario efectuar dicho ajuste en todas las zonas monetarias, con la excepción de Alemania, Bélgica, Finlandia, el Japón y Suiza.

151. Se señaló a la atención de la Comisión la situación en la sede de la UNESCO en París, que estaba recibiendo cada vez más personal que no tenía una formación cultural ni lingüística en francés. Esto se debía principalmente a la nueva política de rotación de la organización, al reingreso de los Estados Unidos como miembro de la UNESCO y a las medidas aplicadas para mejorar la distribución geográfica del personal. Como consecuencia, una parte cada vez mayor del personal no podía integrar

a sus hijos en escuelas públicas francesas o bilingües, por lo que sus opciones se limitaban a dos: enviar a sus hijos a estudiar fuera de Francia, lo que resultaba caro para la organización y para el personal, o matricularlos en una escuela internacional de habla inglesa. La UNESCO estaba promoviendo una política de apoyo a la familia, por lo que no desearía fomentar la práctica de separar a los niños en edad de escolarización primaria y secundaria de sus familias durante períodos prolongados. Por otra parte, la matriculación de niños en colegios internacionales de habla inglesa locales obligaba al personal destinado a París a soportar un gasto significativo en educación, que en proporción resultaba mucho más elevado que el gasto en educación en la mayoría de los demás lugares de destino, entre ellos Nueva York. Esto se explicaba por la preponderancia de escuelas no internacionales, mucho más económicas que las internacionales, en las solicitudes de subsidio de educación en Francia, lo que influía en la cuantía máxima del subsidio de educación asignado para París. El problema era particularmente grave en la educación primaria y secundaria, puesto que el personal prácticamente no tenía otra opción que la de pagar una escuela internacional local cara. La situación estaba afectando cada vez más a la contratación y retención del personal en la organización.

Opiniones de las organizaciones

152. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que en el estudio actual se había analizado una base de datos más completa de solicitudes de pago del subsidio de educación gracias a la utilización de un sistema de reunión de datos a través de la Web, que había acelerado el procesamiento de los datos, reducido la cantidad de errores y permitido determinar mejor los gastos totales efectivos de educación en todo el mundo.

153. El análisis indicó que había una cantidad cada vez mayor de países en los que los gastos excedían del nivel máximo de los gastos admisibles, debido a que una cantidad cada vez mayor de escuelas internacionales en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos de América cobraba derechos de matrícula cuyo monto se aproximaba más al de los derechos de matrícula en el país de origen de las escuelas (a saber, el Reino Unido y los Estados Unidos de América). El análisis reveló también que la introducción del euro en nueve de las zonas monetarias había surtido efecto en los derechos de matrícula y los gastos de educación. Los ajustes propuestos de las cuantías del subsidio tenían por objeto normalizar los niveles de la prestación en relación con los gastos efectivos de educación en diversas zonas monetarias.

154. Con respecto a la situación del personal de la UNESCO en París, la representante de la Red de Recursos Humanos expresó la esperanza de que el ajuste propuesto del nivel máximo de los gastos admisibles para Francia ayudaría a resolver el problema antes de que la Comisión terminara su examen de la metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación en 2005. Se recordó que la UNESCO había señalado a la atención de la Comisión en su 58° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004) la situación de su personal expatriado en París, descrita en el párrafo 151 *supra*.

Opiniones de los representantes del personal

155. El representante de la FICSA destacó la importancia del subsidio de educación como parte del conjunto total de prestaciones del personal, celebró el actual estudio

e hizo suyas totalmente las propuestas de la Red de Recursos Humanos. Le complacía comprobar el aumento en la tasa de respuesta que se había observado en el estudio actual. Ello se debía principalmente al nuevo sistema de reunión de datos a través de la Web introducido por la secretaría de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. La FICSA también seguía alentando al personal a que proporcionara datos lo más completos posible para asegurar la exactitud de los informes sobre el tema.

156. La FICSA también se sentía complacida por el hecho de que se hubiera señalado a la atención de la Comisión la situación del personal expatriado que trabajaba en la sede de la UNESCO en París, y esperaba que dicha situación pudiera resolverse satisfactoriamente.

157. La FICSA advirtió enérgicamente contra la imposición de una lista prescrita de escuelas, que en la práctica equivaldría a dictar las escuelas a las que podrían asistir los niños.

158. La representante del CCISUA apoyó las propuestas de la Red de Recursos Humanos. Opinó que los moderados aumentos recomendados ayudarían a aliviar los gastos adicionales que suponía para los funcionarios el tipo de cambio entre el euro y el dólar de los Estados Unidos.

159. La representante del CCISUA indicó que los funcionarios en Brindisi (Italia) afrontaban un problema especial, ya que en las cercanías inmediatas a ese lugar de destino no había escuelas con un programa de estudios en inglés. El actual subsidio de educación sólo cubría el 47% de los gastos totales de matrícula e internado. El moderado aumento propuesto llevaría el subsidio al 53% de los gastos y sería una señal de aliento para los funcionarios.

Deliberaciones de la Comisión

160. Al considerar las propuestas de la Red de Recursos Humanos, la Comisión examinó la variación de los derechos de matrícula y el porcentaje de solicitudes que superaban el nivel máximo de gastos admisibles, y llegó a la conclusión de que al hacer los ajustes debería darse mayor importancia a la variación de los gastos y de los derechos de matrícula. Puesto que los gastos y los derechos no aumentaban en la misma cantidad, había que proceder con criterio al determinar el nivel máximo de gastos admisibles. Ambos factores debían tenerse en cuenta de manera pragmática y razonable. Además, si bien no se cuestionaba la libertad de los funcionarios de escoger la educación más apropiada para sus hijos, ello no significaba que las organizaciones debían avalar esa decisión de manera absoluta y automática sufragando el costo de esa educación. A ese respecto, era necesario considerar el concepto de lo razonable de los gastos admisibles al determinar la cuantía máxima del subsidio. En vista de las consideraciones antedichas, la Comisión opinaba que era necesario revisar algunas de las propuestas que tenía ante sí.

161. Con respecto a las propuestas relativas a los gastos de internado, la Comisión observó que, con arreglo a la metodología, la tasa fija para gastos de internado y la tasa fija adicional para internado se habían actualizado en función de la variación de los índices de precios al consumidor entre la fecha del ajuste más reciente y la fecha del estudio actual.

162. En cuanto a la situación en determinados países o zonas monetarias, la Comisión observó que si bien algunos países de la zona del euro tenían límites máximos

separados para los niveles del subsidio de educación, otros países, como Grecia y Portugal, estaban incluidos en la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. Esa última zona abarcaba también una gran diversidad de países que no parecían tener mucho en común en cuanto a gastos de educación. En ese contexto, se cuestionó la razón de ser de la agrupación de países de la zona del dólar de los Estados Unidos fuera de los Estados Unidos. Se opinó también que todos los países de la zona del euro debían tratarse en un pie de igualdad. Se sugirió además que los lugares de destino en que había sedes del régimen común, como el Canadá, donde se habían registrado casi 500 solicitudes de pago del subsidio de educación, debían presentarse por separado. La Comisión se proponía examinar esas cuestiones durante la revisión de la metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación que se estaba llevando a cabo en ese momento.

163. La Comisión se hacía cargo de la difícil situación de algunos funcionarios de la UNESCO en París. Sin embargo opinaba que, si bien era necesario tomar algunas medidas paliativas, el aumento en un 82,2% del límite máximo del subsidio de educación (hasta un nivel máximo de gastos admisibles de 16.999 euros) propuesto originalmente para Francia era excesivo y no podía justificarse en el contexto general de la metodología. Se opinó que, como medida paliativa inmediata, correspondía aprobar un aumento menor, el cual, sumado a las propuestas que surgirían de la revisión de la metodología que la CAPI se proponía examinar en su próximo período de sesiones, bastaría para resolver el problema.

164. La Comisión reiteró que el subsidio de educación debía seguir siendo una prestación para expatriados. A ese respecto, se sugirió volver a examinar la definición de expatriación. Se opinó que esa condición sólo debía asignarse a funcionarios que vivieran y residieran fuera de su país de origen. En relación con ello, se mencionó en concreto a los funcionarios que trabajaban en Ginebra y vivían y residían en Francia. Se recordó que la Comisión había examinado la cuestión con anterioridad y había llegado a la conclusión de que se trataba en gran medida de una cuestión jurídica que aún no se había resuelto. En consecuencia, habría que tener en cuenta los requisitos legales vigentes para determinar la condición de expatriado de los funcionarios. También se recordó que en 2000 la Comisión había informado a la Asamblea General acerca de las cuestiones jurídicas conexas y le había pedido que abordara la cuestión con los demás órganos legislativos del régimen común. La Asamblea había respondido a la petición de la Comisión y la cuestión se había sometido al examen de los órganos legislativos del régimen común. En vista de que la cuestión aún no se había resuelto, parecía ser necesario señalar nuevamente el asunto a la atención de la Asamblea General.

165. La Comisión observó que las consecuencias financieras para todo el sistema de los aumentos propuestos en el nivel máximo de gastos admisibles se estimaban en 2.200.000 dólares por año.

Decisión de la Comisión

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

a) En Alemania (euro), Austria (euro), Bélgica (euro), Dinamarca (euro), España (euro), Francia (euro), Irlanda (euro), Italia (euro), Japón (yen), Países Bajos (euro), Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (libra esterlina), Suecia (euro), Suiza (franco suizo), la zona del dólar de los Estados Unidos para gastos efectuados en los Estados Unidos de América y la zona del dólar de los Estados

Unidos para gastos efectuados fuera de los Estados Unidos de América, el nivel máximo de gastos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación fuesen los que se indican en el cuadro 1 del anexo IV;

b) El nivel máximo de gastos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación se mantuviesen a los niveles actuales para Finlandia y Noruega;

c) Las tasas fijas para el reembolso de los gastos de internado que habrían de tenerse en cuenta dentro de los límites máximos de los gastos admisibles de educación y las cuantías adicionales para el reembolso de gastos de internado superiores al subsidio de educación máximo pagadero a los funcionarios en lugares de destino designados se revisasen como se indica en el cuadro 2 del anexo IV;

d) La cuantía del subsidio de educación especial por hijo incapacitado fuese igual al 100% de la cuantía máxima revisada para calcular los reembolsos en relación con el subsidio de educación ordinario;

e) Se mantuviesen las medidas especiales para China, la Federación de Rusia, Indonesia y Rumania, lo que permitiría a las organizaciones reembolsar el 75% de los gastos efectivos, siempre que esa suma no fuese superior al nivel máximo de gastos admisibles para la zona del dólar de los Estados Unidos en los Estados Unidos;

f) Todas las medidas indicadas se aplicasen a partir del 1° de enero de 2005 en relación con el año lectivo en curso.

167. La Comisión decidió también reiterar su recomendación a la Asamblea General de que tal vez conviniese que la Asamblea solicitara a las organizaciones que señalasen a la atención de sus órganos rectores la cuestión del pago del subsidio de educación a los funcionarios que vivían en sus propios países con miras a armonizar las disposiciones de sus reglamentos y estatutos del personal de manera que concordasen con los de las Naciones Unidas.

F. Examen de la remuneración pensionable

168. La Asamblea General, en el párrafo 6 de la sección II de su resolución 51/217, de 18 de diciembre de 1996, pidió a la CAPI que, en plena cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, realizara en 2002 un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, y para efectuar el ajuste de la remuneración pensionable entre exámenes amplios, y que le presentara recomendaciones al respecto en su quincuagésimo séptimo período de sesiones (2002). En 2001, en razón de su intenso programa de trabajo, la Comisión decidió pasar para 2004 el examen amplio de la remuneración pensionable, relacionado principalmente con el examen en curso del régimen de remuneración y prestaciones.

169. En su 58° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004), la Comisión tuvo a la vista una nota preparada por su secretaría en la que se presentaba información de antecedentes y se proponía un esbozo de las cuestiones que podrían considerarse en el examen. También se presentaba un calendario para el examen propuesto.

170. En su 59° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), la Comisión dio la bienvenida al Presidente del Comité Mixto, quien presentó una nota que contenía las opiniones del Comité Mixto sobre esta cuestión. La nota incluía

modalidades concretas para el examen y un calendario detallado. El Comité Mixto consideró que deberían examinarse los temas siguientes:

- a) Componente no pensionable;
- b) Doble tributación;
- c) Aplicación inversa del índice especial para los pensionistas (en lugares donde los impuestos fueran elevados);
- d) Efectos de la profunda devaluación de la moneda nacional o de la elevada inflación o de ambos fenómenos.

Además, el Comité Mixto consideró que en el examen también se debería prestar especial atención a las tasas de sustitución de ingresos, las comparaciones entre las prestaciones de jubilación de la administración pública federal de los Estados Unidos y las de las Naciones Unidas y las repercusiones del examen del régimen de remuneración y prestaciones en las prestaciones del régimen de pensiones.

171. El Comité Mixto propuso un calendario de trabajo en régimen de colaboración, que iría desde el otoño e invierno de 2004-2005 hasta que la Comisión y el Comité Mixto terminaran de formular sus recomendaciones conjuntas para presentarlas a la Asamblea General en 2006. En el contexto del examen, el Comité Mixto recomendó que se estableciera oficialmente un grupo de trabajo conjunto de la CAPI y del Comité Mixto, así como un grupo de contacto para facilitar la comunicación antes de la creación del grupo de trabajo.

Opiniones de las organizaciones

172. La Red de Recursos Humanos respaldó las propuestas de la secretaría de la Comisión acerca del examen de la remuneración pensionable y tomó nota de las opiniones del Comité Mixto al respecto.

Opiniones de los representantes del personal

173. En una declaración conjunta, la FICSA y el CCISUA agradecieron a la secretaría de la CAPI el documento que había preparado y reconocieron la labor que había entrañado. Los representantes del personal también señalaron la complejidad del tema. Se recordó que el tema que habría de examinar el grupo de trabajo se centraba en las pensiones del personal. La FICSA y el CCISUA pidieron que sus representantes participaran en el grupo de trabajo.

174. La FICSA y el CCISUA también expresaron su apoyo al mandato y el calendario propuesto para el examen en el informe del Comité Mixto. Sus representantes señalaron que las recomendaciones finales que se presentaran a la Asamblea General en 2006 deberían hacerse eco de las opiniones de todas las partes interesadas.

Deliberaciones de la Comisión

175. La Comisión observó que en los exámenes realizados anteriormente había habido estrechas consultas y cooperación entre la Comisión y el Comité Mixto, de manera que las recomendaciones que, a la larga, se hicieran a la Asamblea General, tuvieran el respaldo de ambas entidades. A este respecto, la Comisión expresó la preocupación de que el Comité Mixto no estuviese representado en el 58º período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004). Recordó que en el pasado

se habían establecido grupos de trabajo conjuntos, a menudo integrados únicamente por funcionarios pertenecientes a las dos secretarías y sugirió que volviera a crearse un grupo de trabajo conjunto de esa índole y que éste preparara la documentación necesaria para el examen que habría de realizar la Comisión.

176. La Comisión observó que el examen en curso sería el primer examen amplio de la escala común de las contribuciones del personal aprobada en 1996. La Comisión, en estrecha consulta con el Comité Mixto, quería asegurarse de que estaba trabajando según lo previsto. Desde la creación de la escala común de las contribuciones del personal, la Comisión había examinado cada dos años las variaciones de los impuestos en los lugares de destino donde había sedes. Señaló que no había sido preciso hacer ningún ajuste en la escala desde su creación en 1996. No obstante, convino en que cuando se realizara el siguiente examen, volvería a analizar la escala de manera de asegurarse de que se estaba aplicando debidamente la metodología de sustitución de ingresos. La Comisión también señaló que tras la conversión de la Organización Mundial del Turismo en organismo especializado, a fines de 2003, Madrid había pasado a ser el octavo lugar donde había una sede del sistema común de las Naciones Unidas. Por consiguiente, cabía plantear si los datos sobre los impuestos correspondientes a Madrid debían incluirse en los cálculos de la escala común de las contribuciones del personal y en los cálculos bienales para actualizar la escala.

177. La Comisión recordó que al realizarse el examen anterior se había discutido si las deducciones impositivas aplicables a los empleados o a los jubilados deberían utilizarse para efectuar los cálculos. En ese momento no se había llegado a ningún acuerdo y los miembros de la Comisión habían convenido en considerar la cuestión cuando se efectuara el examen en curso. La Comisión también señaló que sería necesario examinar la tasa de sustitución de ingresos en relación con el período de aportación.

178. La Comisión recordó además que en el curso de los años se habían establecido comparaciones entre la cuantía de las prestaciones de jubilación y las tasas de sustitución de ingresos de los Estados Unidos y las de las Naciones Unidas. El régimen de jubilación de la administración pública de los Estados Unidos (CSRS), un plan de prestaciones definidas, fue el principal elemento en que se basó la comparación con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en los exámenes amplios realizados hasta 1990. El sistema de jubilación de los empleados federales (FERS), un plan de aportaciones definidas, fue presentado el 1° de enero de 1984 por la administración pública federal de los Estados Unidos y, al realizarse el examen correspondiente a 1996, se llevó a cabo un análisis actuarial del CSRS y el FERS en comparación con la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La Comisión recordó que al realizarse el examen de 1996, el plan FERS de los Estados Unidos se aplicaba aproximadamente al 50% de los funcionarios de la administración pública federal, en tanto que el CSRS abarcaba al 50% restante. Algunos miembros de la Comisión indicaron que, muy probablemente, la proporción de los participantes en el sistema de jubilación de los empleados federales, aplicable a todos los nuevos funcionarios que habían ingresado desde enero de 1984, hubiese aumentado desde 1996 a medida que se habían ido jubilando los participantes en el CSRS. Dichos miembros consideraron que el aumento en el número de participantes en el FERS debería tenerse en cuenta cuando se realizara la comparación entre las pensiones de los Estados Unidos y las de las Naciones Unidas. A ese respecto, la Comisión convino en que debería volver a realizarse un análisis actuarial del plan de prestaciones de pensión de la Caja Común y las prestaciones correspondientes a los

funcionarios del servicio utilizado para la comparación. Algunos miembros opinaron que en las comparaciones actuariales de los planes de pensiones, los valores resultantes deberían reflejar el enfoque del “costo del empleador”.

179. La Comisión señaló que el Comité Mixto había propuesto que se incluyeran en el examen varias cuestiones, además de las que ya había determinado la Comisión. Observó, sin embargo, que todos esos temas adicionales habían sido objeto de examen, de una manera u otra, en ocasiones anteriores. En consecuencia, consideró que no sería apropiado realizar un nuevo examen de esas cuestiones. No obstante, la Comisión expresó preocupación por su propio calendario y por el número de temas que tendría que examinar en 2005 y 2006. A ese respecto, señaló que en 2005 celebraría dos períodos de sesiones de dos semanas de duración cada uno y que, a su juicio, sería imposible concluir para 2005 el examen de todos los temas incluidos en su programa. Por consiguiente, consideró que era necesario asignar a los temas un determinado orden de prioridad.

180. La Comisión consideró necesario que se examinara cuidadosamente la interrelación entre las cuestiones relativas al examen del régimen de remuneración y prestaciones y las relacionadas con las pensiones, particularmente en relación con el estudio experimental del sistema de bandas anchas y la remuneración con arreglo al desempeño y el examen de la remuneración pensionable. La Comisión señaló, sin embargo, que los resultados del estudio experimental probablemente no estarían disponibles en 2006, junto con los resultados del estudio sobre la remuneración pensionable, por lo que sería difícil vincularlos.

Decisiones de la Comisión

181. La Comisión decidió hacer suyas las propuestas del Comité Mixto relativas al mandato del grupo de trabajo y las modalidades de cooperación.

G. Escala común de contribuciones del personal

182. En 1996, la CAPI, en estrecha colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, recomendó una escala común de contribuciones del personal para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y los del cuadro de servicios generales y cuadros conexos a los fines de la determinación del nivel de la remuneración pensionable de ambas categorías. En su resolución 51/216, la Asamblea General aprobó la escala recomendada con efecto a partir del 1° de enero de 1997. En ese momento, el Comité Mixto recomendó, y la Comisión estuvo de acuerdo en ello, que se actualizase la escala, si fuera necesario, cada dos años según la variación de los impuestos medios en los lugares de destino en que había sedes. Por consiguiente, la Comisión, en su 59° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), examinó las variaciones que habían tenido lugar, desde su examen más reciente de ese tema, en los impuestos de los lugares de destino seleccionados. Los datos indicaban que entre 2001 y 2003 los impuestos medios sobre los niveles de ingresos pertinentes habían aumentado o disminuido solo ligeramente.

Opiniones de las organizaciones

183. El representante de la Red de Recursos Humanos apoyó las recomendaciones de la secretaría de la Comisión de que la actual escala común de contribuciones

del personal siga aplicándose hasta que se realice el siguiente examen general de la remuneración pensionable.

Opiniones de los representantes del personal

184. Los representantes de la FICSA y del CCISUA apoyaron la idea de que se siguiese utilizando la escala común de contribuciones del personal hasta que se realizase el siguiente examen general de la remuneración pensionable.

Deliberaciones de la Comisión

185. La Comisión recordó que la Organización Mundial del Turismo había pasado a ser un organismo especializado a finales de 2003, y que, por tanto, Madrid se había convertido en la octava sede del régimen común de las Naciones Unidas. Como resultado de ello, la Comisión había decidido que los datos impositivos correspondientes a Madrid debían incluirse en los cálculos de la escala común de contribuciones del personal así como en los cálculos bienales para actualizar la escala.

186. La Comisión observó que la información impositiva actualizada que se tomaba como base para elaborar la escala común había revelado cambios mínimos respecto de la información impositiva examinada dos años antes. Observó también que la elaboración de la escala había requerido la aplicación de determinados criterios que sería necesario volver a aplicar en la revisión de la escala. Por tanto, consideró que los cambios percibidos en los niveles impositivos en los lugares de destino pertinentes no requerirían un ajuste por el momento.

187. La Comisión también recordó que había decidido considerar la cuestión de la utilización de las deducciones impositivas de los empleados o los jubilados para la elaboración de las tasas de contribuciones del personal en el siguiente examen amplio de la remuneración pensionable.

Decisiones de la Comisión

188. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que la actual escala común de contribuciones del personal debería seguir aplicándose y volver a examinarse cuando se realizase el siguiente examen amplio de la remuneración pensionable, previsto para 2005-2006.

H. Licencia de paternidad

189. En su 54º período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2002) la Comisión había recibido información general sobre la elaboración de políticas encaminadas a conciliar las obligaciones laborales y familiares, como por ejemplo información sobre la adopción de disposiciones relativas a la licencia de paternidad en varios países y en algunas organizaciones del régimen común. La Comisión había pedido a su secretaría que proporcionara información y preparara propuestas concretas sobre a) los requisitos; b) la combinación de las licencias de paternidad y de maternidad; c) la reducción de la licencia de paternidad si la esposa era funcionaria; d) cuándo había de concederse la licencia de paternidad; e) el tiempo que había de transcurrir entre dos licencias de paternidad; f) el número máximo de solicitudes de licencias de paternidad; y g) la ampliación de las disposiciones relativas a la licencia de paternidad para que abarcaran los casos de adopción.

190. En respuesta a esa petición, en su 58° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004), la Comisión recibió información y propuestas adicionales para establecer la duración de la licencia de paternidad, condiciones específicas para el ejercicio de ese derecho y las medidas aplicables en circunstancias excepcionales.

Opiniones de las organizaciones

191. La representante de la Red de Recursos Humanos observó que el bienestar del personal era una piedra angular de las estrategias de recursos humanos del sistema de las Naciones Unidas. Esas estrategias incluían una serie de prestaciones sociales relativas a diversas cuestiones, que permitían la gestión estratégica de una fuerza de trabajo móvil integrada por expatriados, separados de su familia extensa y su comunidad, funcionarios de los cuales, cada vez con más frecuencia, se esperaba que trabajaran en lugares de destino difíciles a los que a menudo no podían llevar a sus familiares o que, en el mejor de los casos, ofrecían condiciones no siempre convenientes en cuanto a la salud maternoinfantil.

192. La representante recordó los principios consagrados en la declaración de política sobre un programa de armonización del trabajo con la familia, aprobada por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación en los años 90, en la que se reconocía que las medidas que permitían a los empleados cumplir tanto sus obligaciones familiares como las derivadas de su trabajo eran aún más importantes en un contexto de expatriación para que las organizaciones aprovecharan al máximo sus recursos humanos. De lo contrario, esas organizaciones serían consideradas malos empleadores y perderían competitividad, eficiencia y, a largo plazo, efectividad.

193. La representante observó que, en consonancia con algunos valores básicos de determinadas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, era imperativo, entre otras cosas, promover el bienestar de la infancia, apoyar a la familia y propugnar la responsabilidad del hombre en todos los aspectos de la salud reproductiva. Por consiguiente, la Red se preguntaba si era apropiado que la Comisión adoptara respecto de los funcionarios de las Naciones Unidas un enfoque en el que se hacía caso omiso de las políticas y prácticas que sus propias organizaciones promovían puertas afuera.

194. La práctica de otorgar una licencia especial con sueldo completo por motivos de adopción por un máximo de ocho semanas no era nueva. Habían otorgado por primera vez esa prestación casi 20 años atrás el PNUD y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y posteriormente otras organizaciones, tras amplias deliberaciones sobre el tema en el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas entre 1980 y 1985 y la aprobación del antiguo Comité Administrativo de Coordinación. Cuando se adoptó esta prestación, no eran muchos los gobiernos nacionales que hubieran adoptado disposiciones relativas a la adopción. Tratándose de una cuestión de política social, se había tenido en cuenta el ejemplo de los pocos países más progresistas en la materia. Más recientemente, las organizaciones habían reconocido, en aras de la equidad, la necesidad de ofrecer la misma prestación a los padres biológicos.

195. La representante hizo referencia a la declaración de objetivos de la Plataforma de Acción de Beijing, dimanada de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en apoyo del carácter de la nueva relación entre hombres y mujeres, según la cual se necesitaba un empeño sostenido y a largo plazo, en una relación transformada

basada en la igualdad, para que mujeres y hombres pudieran trabajar de consuno de modo que sus hijos y la sociedad estuvieran en condiciones de enfrentar los desafíos del siglo XXI.

196. En vista de las diversas necesidades de las organizaciones, según sus lugares de destino y los medios en que realizaban su labor, la licencia de paternidad era una cuestión que exigía que la Comisión, en lugar de adoptar un enfoque prescriptivo, procediera con flexibilidad. La Red de Recursos Humanos se oponía enérgicamente a las recomendaciones que figuraban en el documento de la Comisión, las cuales eran contrarias a las actividades en marcha en la mayoría de las organizaciones en el ámbito de los recursos humanos. No había motivos para que la licencia de paternidad fuera más breve que la licencia de adopción. Además, el principio de la licencia de paternidad no debía depender sólo de donde se encontrara el padre, sino de la necesidad de promover el vínculo afectivo entre el padre y el hijo, y en el documento no se daban pruebas empíricas de que fuera necesario limitar la licencia a dos semanas de duración. Además, sucesivas investigaciones demostraban con creciente contundencia que las políticas favorables a la familia guardaban una relación directa con la reducción del ausentismo de los empleados, disminuían la incidencia de enfermedades relacionadas con el estrés, elevaban la moral de los empleados y, merced a una mayor atención y motivación de los funcionarios y una atenuación de los problemas para contratarlos y retenerlos, aumentaban la productividad.

197. En las deliberaciones posteriores, varias organizaciones formularon sus objeciones respectivas a la propuesta de que la licencia de paternidad durara dos semanas y de que las disposiciones conexas se extendieran a la licencia de adopción. Observaron que en varias organizaciones la duración de la licencia ya se había fijado en ocho semanas y que de hecho había habido motivos concretos para ello. A menudo los funcionarios eran enviados a localidades muy alejadas, no tenían una familia extensa y, en su condición de expatriados, necesitaban estar con sus cónyuges cuando se precisaba su apoyo. Para esas organizaciones, la licencia de paternidad era un elemento visible de políticas sensibles al género que permitían a los funcionarios conciliar los intereses familiares con los intereses laborales de los progenitores.

198. Las organizaciones observaron que, aunque los funcionarios no siempre estaban en condiciones de aprovechar sus días de vacaciones a causa de demandas laborales, era claramente improbable que la licencia de paternidad tuviera que otorgarse reiteradamente, habida cuenta de la baja tasa de nacimientos registrada por las organizaciones y del hecho de que el nacimiento de un hijo era una ocasión especial que tal vez ocurriera sólo una vez en la vida de un funcionario. Fundamentalmente, las organizaciones consideraban que no podía definirse un solo tipo de licencia que sirviera para todas las organizaciones del régimen común, en vista de las diferencias de sus mandatos y necesidades programáticas y operacionales. Desde que se había introducido la prestación, no se había observado ningún efecto negativo en el funcionamiento de las organizaciones.

199. Por último, las organizaciones señalaron que la licencia de adopción no debía quedar abarcada por las disposiciones relativas a la licencia de paternidad, pues la adopción y la paternidad biológica eran procesos diferentes; por lo general los niños que se adoptaban no eran recién nacidos y era más difícil para padres e hijos adaptarse a la nueva situación. Así pues, al cabo de más de 20 años de práctica, restringir la prestación de manera alguna sería una regresión inaceptable.

Opiniones de los representantes del personal

200. En su declaración conjunta, los representantes de la FICSA y del CCISUA respaldaron la posición de la Red de Recursos Humanos. Como algunas organizaciones ya habían adoptado la práctica de otorgar ocho semanas de licencia de paternidad en circunstancias excepcionales, no correspondía reducir esa prestación de ninguna manera. La prestación no se solicitaría con frecuencia y constituía una forma eficaz, en relación con los costos, de atraer y retener funcionarios. Había que permitir cierta flexibilidad.

201. El representante de la FICSA apoyó la propuesta basada en la práctica vigente en el Programa Mundial de Alimentos como punto de partida para deliberaciones posteriores. Además, la FICSA insistió en que la licencia de adopción debía seguir siendo de ocho semanas y alentó a todas las organizaciones a otorgarla a los funcionarios que la solicitaran.

202. El CCISUA era partidario de que la licencia de paternidad se aplicara con flexibilidad, pero aceptaría la solución intermedia basada en la práctica del PMA. El representante del CCISUA también expresó profunda preocupación ante la posibilidad de que se redujeran las prestaciones vigentes de las organizaciones, como la UNESCO, que ya otorgaban ocho semanas y señaló que esa reducción incidiría negativamente en el personal.

203. Haciendo referencia a la circunstancia excepcional de que la esposa diera a luz en un país distinto del de origen y del país donde se encontraba el lugar de destino, un tercer país con servicios médicos inadecuados y condiciones que pudieran complicar el embarazo, la FICSA lamentó que las administraciones no tuvieran la flexibilidad necesaria para otorgar ocho semanas de licencia de paternidad remunerada en circunstancias excepcionales.

Deliberaciones de la Comisión

204. La Comisión observó que en 2002 había estado de acuerdo en que se introdujera la licencia de paternidad en el régimen común, en que la licencia debería otorgarse con arreglo a una política uniforme y tener una duración razonable, y en que una vez introducida debería dejar sin efecto cualquier otra licencia de paternidad en las organizaciones que la hubieran introducido anteriormente. Algunos miembros de la Comisión consideraron que la propuesta formulada por la secretaria de que la licencia de paternidad durara dos semanas era razonable, habida cuenta de que el total de días de licencia abarcaba 30 días de vacaciones anuales, siete días de licencia sin certificar y 10 feriados de las Naciones Unidas. Por otra parte, aunque deberían considerarse la duración máxima de la prestación, las dos semanas podrían ampliarse en atención a las circunstancias especiales que se especificaran. Más concretamente, a su juicio las dos semanas podrían convertirse en un máximo de cuatro semanas de licencia remunerada en circunstancias excepcionales, como la discapacidad o muerte de la madre, y en caso necesario podían otorgarse otras cuatro semanas de licencia no remunerada.

205. Algunos miembros de la Comisión consideraron que, habida cuenta de las diferentes prácticas vigentes, convendría tratar de adoptar una política uniforme. Observaron que algunas organizaciones habían establecido la práctica de otorgar licencias de ocho semanas tras examinar detenidamente las necesidades de las organizaciones y del personal, por lo que habría que llegar a algún tipo de solución intermedia para

tener en cuenta esas necesidades. Opinaron que establecer una licencia de cuatro semanas como máximo para el personal de la Sede y de ocho semanas como máximo para el personal de las oficinas exteriores constituía una solución intermedia razonable.

206. En deliberaciones posteriores, varias organizaciones formularon declaraciones sobre el número medio de casos anuales y su costo. Aseguraron a la Comisión que la concesión de la licencia no influía en la capacidad operacional y que sus consecuencias financieras eran insignificantes en razón de su esporádica utilización. Por consiguiente, la mayoría de los miembros de la Comisión consideró que podría estudiarse la posibilidad de ofrecer, como solución intermedia, una licencia de paternidad remunerada de cuatro semanas como máximo a los funcionarios de las sedes y los lugares de destino en los que los funcionarios pudieran estar acompañados por sus familiares y de ocho semanas como máximo a los funcionarios de los demás lugares de destino.

207. Se convino además en que la licencia de adopción no podía tratarse de la misma manera que la de paternidad, porque el establecimiento del vínculo afectivo con el hijo era distinto según se tratara del padre biológico o del adoptivo. En consecuencia, la licencia de adopción debía encararse de otro modo. Las disposiciones de la licencia de paternidad no debían extenderse a la licencia de adopción, la cual debía mantenerse a los niveles vigentes en las organizaciones en que ya existiera.

208. Un miembro se opuso a la decisión mayoritaria de introducir un mínimo de cuatro semanas y un máximo de ocho semanas de licencia de paternidad. A su juicio, era importante encontrar un equilibrio entre las necesidades del padre al nacer su hijo y las necesidades de la organización. Su preocupación en cuanto a la organización no era el costo, sino el efecto operacional de la ausencia prolongada. El mismo miembro también opinó que otorgar dos semanas de licencia de paternidad y un período adicional de dos semanas en circunstancias especiales, como proponía la secretaria de la CAPI, era más que suficiente, en vista de que las disposiciones relativas a los días de licencia del personal ya eran de por sí generosas. En primer lugar, la madre recibía cuatro meses de licencia de maternidad, que podían compartirse con el padre. Además, el padre y la madre, de ser ambos funcionarios del régimen común, tenían derecho a seis semanas de vacaciones anuales, otras dos semanas de feriados de las Naciones Unidas, una semana y media de días de licencia por motivos personales y un número ilimitado de días de licencia por enfermedad. En definitiva, al nacer el hijo la madre recibía más de seis meses de licencia remunerada y el padre tenía derecho a dos meses de licencia remunerada (sin días de licencia de paternidad). A juicio del miembro en cuestión, era excesivo otorgar al padre uno o dos meses más en calidad de licencia de paternidad, lo cual elevaría el total de días de licencia anuales que le correspondían a un máximo de cuatro meses, por lo que se negó a sumarse al consenso.

209. Los miembros de la Comisión convinieron en que los pormenores administrativos para la concesión de la licencia de paternidad, tales como el número máximo de licencias a que tenía derecho un funcionario y el período que debía transcurrir entre una y otra, debían dejarse a criterio de cada organización. La Comisión observó que las organizaciones, al presentar informes sobre la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión, deberían incluir información sobre la aplicación de esas disposiciones discrecionales.

Decisiones de la Comisión

210. En vista de las disposiciones vigentes elaboradas por cada organización en materia de licencia de paternidad y de las declaraciones formuladas por las organizaciones de que el costo de la prestación era insignificante y de que su aplicación no incidía en la capacidad operacional, y teniendo presente la necesidad de mantener una buena relación entre el personal y la administración, la Comisión decidió que la solución intermedia que permitía a las organizaciones aplicar con flexibilidad sus disposiciones relativas a la licencia de paternidad sería apropiada.

211. En consecuencia, la Comisión decidió que:

a) Se otorgara un máximo de cuatro semanas de licencia de paternidad remunerada a los funcionarios de las sedes y lugares de destino en los que podían estar acompañados por sus familiares y de un máximo de ocho semanas a los funcionarios de los demás lugares de destino o en circunstancias excepcionales como las mencionadas en el párrafo 204 *supra*, incluidos el fallecimiento de la madre, los servicios médicos inadecuados o las condiciones que pudieran complicar el embarazo;

b) Que las disposiciones del apartado a) *supra* dejaran sin efecto cualesquiera disposiciones relativas a la licencia de paternidad vigentes en las organizaciones;

c) Que las disposiciones relativas a la licencia de adopción no quedaran incluídas entre las disposiciones relativas a la licencia de paternidad; y

d) Que los pormenores administrativos relativos a la gestión de la licencia de paternidad (como el número máximo de licencias a que tenía derecho un funcionario quedaran determinados a nivel de las organizaciones.

Capítulo IV

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

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

212. En virtud del mandato permanente que le confiriera 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").

213. 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, se había calculado que el margen entre las remuneraciones netas para el año 2004 sería de 110,3.

Opiniones de las organizaciones

214. El representante de la Red de Recursos Humanos observó que el margen aún indicaba diferencias importantes entre categorías concretas. A la Red le preocupaba que la continuidad de márgenes bajos en las categorías superiores estuviera teniendo una repercusión negativa en el esfuerzo de las organizaciones por reforzar su capacidad de gestión en esas categorías. En opinión de la Red sería conveniente recomendar que hubiera un incremento diferenciado a fin de ajustar las actuales diferencias existentes entre categorías.

Opiniones de los representantes del personal

215. El representante de la FICSA tomó nota del margen previsto para 2004. Observó que si bien constituye un cambio histórico del margen en relación con los 20 años anteriores, en los últimos cinco años la media del margen general había sido de 111,2 y en los últimos 10 años de 112,5, valores sustancialmente inferiores al punto medio conveniente de 115. Según las últimas estadísticas de personal de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, aproximadamente el 63% de los funcionarios del cuadro orgánico que hay en la actualidad habían prestado sus servicios durante 10 años o menos en sus organizaciones respectivas; por tanto, más de la mitad de los funcionarios del cuadro orgánico habían ganado menos de lo que les correspondía. La FICSA propuso que para compensar el hecho de que el margen hubiera sido considerablemente inferior a la media durante los últimos cinco años, éste se mantuviera en una media de 118,8 durante los próximos cinco años, o al 117,5 durante los próximos 10 años, con el fin de lograr un margen medio de 115 en un período de 10 y 20 años respectivamente, lo que permitiría a la mayoría de los funcionarios del cuadro orgánico que habían estado prestando servicios durante menos de 10 años recuperar sus ganancias.

216. El representante del CCISUA manifestó su apoyo a la declaración de la FICSA.

Deliberaciones de la Comisión

217. La Comisión recordó que, para calcular el margen, se había tomado como punto de referencia a Washington D.C., sede de la administración pública federal de los Estados Unidos. Desde 1994 el régimen general de los Estados Unidos había constado de dos componentes: un aumento general relacionado con el índice del costo del empleo y un ajuste por localidad que se aplicaba únicamente a zonas específicas del territorio continental de los Estados Unidos, una de las cuales era Washington, D.C. El incremento bruto real de un año respecto a otro (2003 a 2004) para Washington D.C., teniendo en cuenta tanto el índice del costo del empleo como el ajuste por localidad fue de un 4,42%, aplicable a partir del 1° de enero de 2004.

218. La Comisión observó que, tomando como base la metodología aprobada y la información de que se disponía a principios de mayo de 2004, el margen de remuneración neta para 2004 se había calculado en 110,3.

Decisión de la Comisión

219. La Comisión decidió tomar nota de la previsión del margen de 110,3 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 públicos federales de los Estados Unidos en

Washington D.C., para el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2004. En el anexo V del presente informe figura información detallada sobre el cálculo del margen.

B. Escala de sueldos básicos/mínimos

220. La Asamblea General, en la sección I.H de su resolución 44/198, de 21 de diciembre de 1989, presentó el concepto de una escala de sueldos básicos/mínimos con efecto a partir del 1° de julio de 1990. La escala se fija con referencia a la escala de sueldos del Cuadro General de los funcionarios de la administración pública utilizada como base de comparación. Se efectúan ajustes periódicos en función de la comparación de sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas entre el punto medio de la escala (categoría P-4, escalón VI, con familiares a cargo) y los sueldos correspondientes de sus contrapartes de la administración pública federal de los Estados Unidos (escalón VI de las categorías GS-13 y GS-14, con un coeficiente de ponderación del 33% y el 67%, respectivamente).

221. Se informó a la Comisión de que, en vista del aumento de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América, que entró en vigor el 1° de enero de 2004, en 2005 sería necesario ajustar en 1,88% la escala de sueldos del régimen común de las Naciones Unidas a fin de armonizar la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas con la escala (básica) de la administración pública utilizada en la comparación.

222. También se presentó a la Comisión información relativa a la posibilidad de rebajar la escala de sueldos básicos/mínimos, con la porción restante proveniente del sistema de ajuste por lugar de destino, con objeto de atender la cuestión de los lugares de destino en los que no hay ajuste por lugar de destino o éste es muy bajo.

Opiniones de las organizaciones

223. La Red de Recursos Humanos apoyó la propuesta de un ajuste del 1,88% en la escala de sueldos básicos/mínimos, sin pérdidas ni ganancias, consolidando el 1,88% del ajuste por lugar de destino en la escala. La Red solicitó que la fecha efectiva para el ajuste se adelantara al 1° de enero de 2005. Ello se justificaba plenamente habida cuenta del hecho de que la escala de la administración pública utilizada en la comparación se había revisado el 1° de enero de 2004. Por lo tanto, el ajuste de la escala del sistema común no debería retrasarse más.

224. Si bien observó que sería “técnicamente viable” disminuir la escala básica para atender la cuestión de los aumentos del sueldo real que ocurren en los lugares de destino en los que no hay ajuste por lugar de destino o éste es muy bajo, la Red de Recursos Humanos subrayó su grave preocupación por las posibles consecuencias jurídicas de tal disminución. Además, la Red considera que ese enfoque provocaría una mayor erosión del principio Noblemaire, y perjudicaría la capacidad de las organizaciones de contratar y retener personal de países con sueldos básicos más altos que los del sistema común.

Opiniones de los representantes del personal

225. Los representantes de la FICSA y del CCISUA apoyaron la declaración de la Red de Recursos Humanos.

Deliberaciones de la Comisión

226. La Comisión observó que la escala de sueldos (básicos) del Cuadro General de la administración utilizada en la comparación había aumentado en un 2,7% en cifras brutas el 1° de enero de 2004. También recordó que en 2004 la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas se había mantenido al nivel de 2003 ya que era ligeramente más alta que el Cuadro General de 2003. Sin embargo, el aumento en el Cuadro General de 2004, junto con el efecto de los cambios impositivos, había dado como resultado un aumento en los niveles de sueldos GS-13/GS-14 que eran 1,88% más altos que la escala actual de sueldos básicos/mínimos. La Comisión señaló que el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos se efectuaría utilizando el método habitual de consolidar puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino sin pérdidas ni ganancias.

227. La Comisión observó además que la cuestión del ajuste de las tasas de las contribuciones del personal con miras a corregir los desequilibrios del Fondo de Nivelación de Impuestos se había debatido con representantes de la Secretaría de las Naciones Unidas, que habían indicado que no era necesario ajuste alguno. En consecuencia, no habría que modificar las tasas de las contribuciones del personal.

228. La Comisión recordó que en el decenio de 1990 se había utilizado el mes de marzo como fecha efectiva para el ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos a solicitud de las organizaciones para evitar los pagos retroactivos. Habida cuenta de que ya no había ninguna dificultad técnica para adoptar una escala a partir del 1° de enero y debido a que la escala actual no se había ajustado desde el 1° de enero de 2003, la Comisión convino en la solicitud de la Red de Recursos Humanos de recomendar una escala de sueldos básicos/mínimos a partir del 1° de enero de 2005. El ajuste de la escala de sueldos básicos/mínimos de 1,88% el 1° de enero de 2005, por el método habitual, tendría las siguientes consecuencias financieras anuales estimadas:

<i>Dólares EE.UU.</i>		
a)	En los lugares de destino donde, de lo contrario, el ajuste por lugar de destino sería inferior al nivel de los nuevos sueldos básicos/mínimos	264 700
b)	En relación con la prestación por movilidad y condiciones de servicio difíciles	1 426 000
c)	En relación con la escala de pagos por separación del servicio	318 200
Total de las consecuencias financieras anuales		2 008 900

229. La Comisión recordó que, de acuerdo con la metodología vigente, todos los años examinaba el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos, que representaba 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 e incorporaba varios puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino en ella, 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. Se recordó que la actualización de la escala de sueldos básicos/mínimos nunca había tenido por

finalidad aumentar la paga líquida. Sin embargo, tenía como resultado aumentos de sueldo para los lugares de destino en que no había ajuste por lugar de destino o éste era muy bajo. La Comisión recordó que a través de los años había expresado preocupación por esta cuestión y había solicitado a su secretaría que estudiara la viabilidad de rebajar la escala de sueldos básicos/mínimos en que ocurrían tales aumentos.

230. La Comisión observó que el número de lugares de destino en que no había ajuste por lugar de destino o éste era muy bajo variaba de un año a otro y que el número de esos lugares de destino no sólo se veía afectado por la revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos sino también por el tipo de cambio del dólar de los Estados Unidos con respecto a otras divisas importantes. El número de lugares de destino en esa situación aumenta en épocas de dólar fuerte. Esto se debe en gran medida a que el sistema de ajuste por lugar de destino está basado en el dólar de los Estados Unidos, de manera que con un dólar fuerte con respecto a otras divisas, los funcionarios internacionales necesitan menos dólares para que su poder adquisitivo en el lugar de destino sea equivalente al de Nueva York. Con un dólar débil sucede todo lo contrario. La Comisión observó que existía una estrecha correlación entre la fortaleza del dólar de los Estados Unidos y el número de lugares de destino en los que no había ajuste por lugar de destino o éste era bajo. En épocas de dólar fuerte, aumentan simultáneamente las economías presupuestarias para las organizaciones; es necesario tener en cuenta ambos términos de esta ecuación. La Comisión observó que en el momento actual sólo un país (Afganistán) carece de ajuste por lugar de destino.

231. A partir de la información presentada por su secretaría, la Comisión observó que era técnicamente posible reducir la escala de sueldos básicos/mínimos sin poner en peligro la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión consideraban que podría haber consecuencias jurídicas con respecto a la reducción de la escala de sueldos básicos/mínimos y que antes de adoptar una decisión sería necesario abordar plenamente esas cuestiones jurídicas. Otros miembros opinaron que la escala de sueldos básicos/mínimos podría reducirse siempre que se tomaran medidas de transición para respetar los derechos adquiridos de los funcionarios.

232. También se informó a la Comisión de que la reducción de la escala de sueldos básicos/mínimos podría limitar la capacidad de las organizaciones de atraer especialistas de países con sueldos básicos más altos que los del sistema común de las Naciones Unidas. La Comisión pidió que se suministraran datos estadísticos que demostraran que la reducción de la escala de sueldos básicos/mínimos podría producir dificultades en la contratación de ciertos países.

233. Con respecto al Fondo de Nivelación de Impuestos, la Comisión observó que la reducción de la escala exigiría aumentar las tasas de contribución de los funcionarios con objeto de financiar el Fondo de Nivelación de Impuestos a los niveles actuales. Dicho aumento tal vez no se justifique con referencia a los niveles impositivos de los Estados Miembros que cobran impuestos a los emolumentos de sus nacionales.

Decisión de la Comisión

234. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la actual escala de sueldos básicos/mínimos aplicable a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se aumentara en un 1,88% mediante los procedimientos de incorporación habituales, sin pérdidas ni ganancias, a partir del 1° de enero de 2005.

La escala de sueldos básicos/mínimos propuesta y la escala correspondiente de contribuciones del personal figuran en el anexo VI del presente informe.

235. La Comisión solicitó a su secretaría que le presentara en su 62° período de sesiones (que se celebrará en el segundo trimestre de 2006) un informe adicional que incluyera todas las consecuencias jurídicas y financieras relativas a la posibilidad de rebajar el nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos, con la porción restante del sueldo proveniente del ajuste por lugar de destino.

C. Examen del nivel de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo

236. La CAPI examinó las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo de conformidad con la decisión que había adoptado en 2001 de que mantendría el examen periódico bienal de dichas prestaciones en forma paralela al examen del régimen de remuneración y prestaciones.

237. Para realizar el presente examen, la Comisión tuvo a la vista los datos pormenorizados de los cálculos del cambio porcentual que se había registrado en las deducciones impositivas y los pagos por concepto de seguridad social para los lugares de destino donde había sedes entre el 1° de enero de 2002 y el 1° de enero de 2004.

238. Se señaló a la atención de la Comisión que, dado que la Organización Mundial del Turismo se había convertido en un organismo especializado de las Naciones Unidas a fines de 2003, Madrid había pasado a ser el octavo lugar donde había una sede del régimen común. Si bien en la resolución 47/216 de la Asamblea General, en la que se ha establecido el procedimiento para calcular las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo, se disponía la utilización de los datos provenientes de los siete lugares de destino donde había sedes, se sugirió que, en el espíritu de esa resolución, se incluyera el régimen fiscal de España para el cálculo de las prestaciones.

Opiniones de las organizaciones

239. El representante de la Red de Recursos Humanos tomó nota de los datos proporcionados y estuvo de acuerdo con la propuesta de mantener en los niveles existentes las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

Opiniones de los representantes del personal

240. Los representantes de la FICSA y del CCISUA tomaron nota de los datos proporcionados y también estuvieron de acuerdo con la propuesta de la secretaría.

Deliberaciones de la Comisión

241. La Comisión observó la conversión de la Organización Mundial del Turismo en organismo especializado. Se convino en que Madrid debía incluirse como el octavo lugar donde había una sede para calcular los niveles de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

242. La Comisión también observó que las organizaciones ubicadas en los ocho lugares de destino donde había sedes también habían examinado, a nivel local, el procedimiento para calcular los impuestos en cada uno de esos lugares de destino. Desde enero de 2002, sobre la base de un promedio ponderado, los pagos resultantes de

las deducciones impositivas y con arreglo a las leyes sociales habían aumentado en un 0,15%. La aplicación de este porcentaje a las prestaciones existentes arrojaría una prestación anual de 1.939 dólares de los EE.UU., lo que supondría 3 dólares por año más que el monto vigente. Por consiguiente, la diferencia entre el monto vigente y el monto resultante de la aplicación del ajuste del 0,15% era inferior a 1 dólar por mes. Considerando el impacto insignificante del ajuste, se expresó la opinión general de que deberían mantenerse sin cambios los niveles existentes de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo. En este contexto, la Comisión recordó que el examen anterior de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo había arrojado un porcentaje de cifras negativas de 0,57%, el cual, de haberse aplicado, también habría entrañado un ajuste inferior a 1 dólar por mes. Habida cuenta de ello, la Comisión había decidido en esa oportunidad que no recomendaría ningún cambio en los niveles de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo.

243. La Comisión recordó que en su 39º período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 1994), había decidido que la variación del promedio ponderado de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a las leyes sociales en los lugares de destino donde había sedes utilizada para fijar la prestación por hijos a cargo se aplicara para ajustar la prestación por familiar secundario a cargo. Puesto que no ha habido cambios en la prestación por hijos a cargo, se convino en que la prestación por familiar secundario a cargo también se mantuviera en el nivel existente.

Decisión de la Comisión

244. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General lo siguiente:

- a) A partir del presente examen, la cuantía de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo se determinaría sobre la base del valor de las deducciones impositivas y de los pagos por concepto de seguridad social en los países de los ocho lugares de destino donde había sedes, incluida España;
- b) Mantener sin cambios los niveles vigentes de las prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo;
- c) Mantener la lista existente de lugares de destino donde las prestaciones eran pagaderas en moneda local hasta que se examinara la metodología para determinar las prestaciones por familiares a cargo;
- d) Reducir las prestaciones por familiares a cargo pagaderas a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas con derecho a percibir las en una suma igual al monto de cualquier pago directo que recibieran de un gobierno respecto de los familiares a cargo.

D. Examen del principio Noblemaire, incluidas las comparaciones de la remuneración total

245. En su informe anual correspondiente a 2001, la Comisión observó los importantes recursos necesarios para efectuar los estudios conforme al principio Noblemaire a mediados del decenio de 1990. Así pues, dado que el examen de la remuneración y las prestaciones habría supuesto una ardua labor, decidió en ese momento aplazar los estudios respecto de dicho principio. En vista de que en ese momento ya estaba bien encaminado el estudio experimental sobre el sistema de bandas anchas y

la remuneración con arreglo al desempeño, la Comisión decidió ocuparse del examen del principio Noblemaire.

246. Los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas se determinaban con arreglo al principio Noblemaire, que llevaba el nombre del Presidente de un comité de la Sociedad de las Naciones que había examinado los criterios que podrían utilizarse para establecer el nivel de sueldos de los funcionarios internacionales. Con arreglo al método de aplicación del principio vigente, la remuneración total del personal del cuadro orgánico y categorías superiores se determinaban en función de los sueldos que se pagaban en la administración pública del país con mejor remuneración total. De esa manera, la administración pública internacional podía contratar a personas procedentes de todos sus Estados Miembros.

247. En los últimos años, las organizaciones del régimen común se habían quejado de que los sueldos de los funcionarios no habían aumentado al mismo ritmo que los del sector privado y otras organizaciones internacionales y de que les resultaba difícil contratar y retener a personal con la preparación necesaria. Esas organizaciones habían sostenido asimismo que, en los próximos cinco o diez años, la mayoría de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas se verían obligadas a contratar un gran número de funcionarios para sustituir a los que estaban llegando a la edad de jubilación. Por lo tanto, una de las tareas que habrían de acometer las organizaciones sería la de atraer y retener a funcionarios con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, tal como exigía el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. Si bien el sueldo no era el único factor que permitía a las organizaciones internacionales atraer a personal muy competente, la remuneración era efectivamente un elemento importante cuando se competía para contratar a nuevos funcionarios. Por consiguiente, parecería ser el momento oportuno para revisar el principio Noblemaire.

248. Una de las tareas primordiales de la CAPI, cuando se creó en 1975, fue examinar el principio Noblemaire. Tras un análisis relativamente rápido, la Comisión había llegado a la conclusión de que no había alternativa a dicho principio. No obstante, los entornos político y económico habían cambiado desde entonces. El sistema de las Naciones Unidas ya no era autosuficiente ni funcionaba de forma autónoma como rector de los asuntos internacionales y garante de la paz mundial; por el contrario, se había convertido en un colaborador que compartía su protagonismo con la sociedad civil y multitud de movimientos sociales, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas, de suerte que, cada vez más, sus objetivos se lograban mediante alianzas con entidades no pertenecientes al sistema.

249. Además, los métodos de trabajo y las relaciones entre empleadores y empleados también habían experimentado cambios significativos desde la fundación de las Naciones Unidas. Tales cambios no se habían producido de la noche a la mañana, sino en respuesta a un entorno internacional en constante cambio y a un mundo cada vez más pequeño, en el que los países eran cada vez más independientes, esto es, un mundo caracterizado por su tendencia a la globalización. Esta evolución revestía una importancia fundamental para las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; además, se había visto acompañada por cambios en la percepción de la manera en que debían gestionarse los recursos humanos.

250. Puesto que no parecía haber desacuerdo en cuanto al postulado básico del principio, se plantearon varias cuestiones fundamentales relativas a la aplicación de

dicho principio de modo que se aumentara la competitividad del sistema de las Naciones Unidas. Se examinó la pertinencia que pudieran tener o no las organizaciones internacionales en la aplicación del principio Noblemaire, teniendo en cuenta la evolución de la situación mundial, las comparaciones con el sector público o privado, la administración pública en el país de origen o en el exterior, el factor de expatriación y la magnitud del margen.

251. La Comisión examinó las siguientes opciones a los efectos de la aplicación del principio Noblemaire: a) seguir aplicando de la misma manera el principio Noblemaire; b) utilizar organizaciones internacionales como elementos de comparación; c) utilizar como elemento de comparación el sector privado del país con mejores sueldos; d) utilizar una combinación de los sectores público y privado de un país o grupo de países que tuvieran la remuneración más alta; e) utilizar como elemento de comparación los sueldos más altos de los funcionarios públicos expatriados que no formaran parte del servicio diplomático; f) modificar el intervalo del margen para tener en cuenta plenamente las prestaciones de expatriación de la administración pública utilizada en la comparación.

Opiniones de las organizaciones

252. La representante de la Red de Recursos Humanos dio las gracias a la secretaría de la CAPI por los documentos presentados, que trataban los temas en cuestión de manera exhaustiva y reflexiva, reconociendo las inquietudes planteadas por los jefes ejecutivos y la Red de Recursos Humanos en anteriores períodos de sesiones de la Comisión.

253. La representante recordó que la Red de Recursos Humanos había manifestado ya en muchas ocasiones que, al no aplicar el principio Noblemaire, se había menoscabado profundamente la competitividad del régimen común de las Naciones Unidas. La Red de Recursos Humanos acogió con agrado que se hubieran seguido desarrollando algunas de las opciones presentadas en los documentos de la secretaría. La representante observó que no sorprendería a la Comisión que se considerara totalmente inaceptable la opción que recomendaba seguir aplicando de la misma manera (o no aplicando) el principio Noblemaire. La Red recomendó que, como elemento de comparación respecto de la competitividad del régimen común, se utilizaran conjuntamente otras organizaciones intergubernamentales de ámbito internacional y regional, y los sueldos más altos de los funcionarios públicos expatriados que no formaran parte del servicio diplomático. A ese respecto, la representante de la Red observó que, en la recomendación 11 del Grupo encargado de examinar el fortalecimiento de la administración pública internacional, se respaldaba esa opción.

254. En respuesta a la opinión expresada por algunos miembros de la Comisión de que no era apropiado tomar como referencia a determinadas organizaciones internacionales porque no tenían una composición universal, la Red de Recursos Humanos manifestó que, a juicio de las organizaciones, tampoco era apropiado realizar la comparación con la administración pública interna de un país pues las organizaciones competían en el mercado laboral del sector público internacional.

255. La Red de Recursos Humanos consideró que la modificación del intervalo del margen para tener en cuenta plenamente las prestaciones de expatriación de la administración pública utilizada en la comparación, como mecanismo inicial de corrección, no resolvía el problema subyacente de la falta de competitividad de la

remuneración y las prestaciones del régimen común respecto de otras organizaciones internacionales y regionales.

256. En respuesta a la opinión manifestada por la Comisión de que las organizaciones no se enfrentaban a dificultades en materia de contratación, las organizaciones manifestaron que las dificultades de contratación eran sólo un indicador y que sería difícil —y quizás imposible— obtener pruebas concluyentes de las dificultades que se plantean para atraer y retener a funcionarios idóneos de todos los países, incluidos los que tenían mejores sueldos. Las organizaciones afirmaron que nunca sabrían quiénes no habían presentado candidaturas para sus vacantes.

Opiniones de los representantes del personal

257. El representante de la FICSA dijo que, aunque el principio era sencillo, su aplicación había resultado más difícil, ya que habían numerosas cuestiones vinculadas a él, como, por ejemplo, cómo era el margen y cómo se determinaba, si en las comparaciones había que tener en cuenta a los sectores público y privado y si debía incluirse el factor de expatriación. El mundo había cambiado y, por consiguiente, procedía llevar a cabo una revisión. No obstante, eso no impedía tener en cuenta cierto número de revisiones anteriores, que contenían propuestas adecuadas.

258. La FICSA señaló que, aunque no era una opción aceptable mantener el principio Noblemaire tal como se aplicaba en ese momento, había la posibilidad de combinar la utilización de otras organizaciones intergubernamentales de carácter internacional y regional y los sueldos más altos de los funcionarios públicos expatriados que no formaran parte del servicio diplomático. La FICSA consideraba que debería realizarse algún estudio del sector privado, por lo menos como punto de referencia. Aunque era tentadora la idea de ajustar el margen, no bastaba con un cambio aritmético o de fórmula. La FICSA era consciente de que otras organizaciones internacionales pagaban sueldos más elevados a sus funcionarios. Se disponía de datos de esas organizaciones, que merecían ser examinados.

259. El representante de la FICSA propuso que se estableciera un grupo de trabajo para examinar más detenidamente la aplicación del principio Noblemaire. Además, el representante destacó que no se deberían tener ideas preconcebidas al examinar el principio y su aplicación y que tal vez conviniera examinar algunas opciones que podían haberse desechado anteriormente. Sea cual sea la opción que se elija, la selección deberá quedar plenamente justificada.

260. La FICSA indicó una vez más que la situación era en esos momentos muy diferente de la existente cuando se había originado esa idea en la Sociedad de las Naciones y había sido ulteriormente debatida en las recientemente creadas Naciones Unidas a finales del decenio de 1940. Habían varios factores, como el mayor número de escalas de sueldos de la administración pública de los Estados Unidos, la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales y las medidas de emergencia con escalas de sueldos especiales, que habían causado más problemas que el elemento de comparación vigente.

261. La FICSA informó a la Comisión de que nunca se había llegado a un acuerdo total sobre la aplicación del principio Noblemaire y, en un mundo realista, la aplicación de ese principio había resultado muy difícil. Por tal motivo, en 1992 la FICSA había realizado una revisión exhaustiva de la remuneración en el sistema de las Naciones Unidas, publicada en el documento “The United Nations: An uncompetitive

employer”, que tenía previsto actualizar. La FICSA estaba de acuerdo en que era necesario estudiar la información sobre la contratación y la retención en el régimen común. Había que saber las razones por las que renunciaban los funcionarios. La FICSA observó que muy frecuentemente, por razones diplomáticas, los funcionarios no siempre revelaban por qué habían renunciado a seguir prestando servicios en las Naciones Unidas.

262. El representante del CCISUA apoyó la declaración formulada por la FICSA. Además, dijo que, al revisar el principio Noblemaire, había que tener presente el principio que se exponía en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a saber, “la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad”. Sin embargo, el examen no debería transformarse en otro proceso de contención de los costos.

Deliberaciones de la Comisión

263. La Comisión recordó que, desde su establecimiento, había examinado el principio Noblemaire y su aplicación en varias ocasiones. El último examen del principio se había realizado en 1995 y, en ese momento, la Comisión había llegado a la conclusión de que se había utilizado una amplia variedad de formulaciones en diferentes momentos, pero que la práctica que se seguía a la sazón de utilizar como referencia la administración pública nacional mejor remunerada, teniendo en cuenta también la situación de las organizaciones internacionales, parecía apropiada, siempre que la elección de la administración pública utilizada en la comparación se produjera en el momento oportuno y el intervalo del margen reflejara realmente las prestaciones de expatriación ofrecidas por dicha administración.

264. La Comisión indicó que el objetivo del principio Noblemaire era garantizar que la remuneración de las Naciones Unidas fuera competitiva y que las organizaciones pudieran contratar a personas de todos los Estados Miembros, incluido aquél que tuviera la administración pública mejor remunerada. Habida cuenta de ese claro objetivo, la Comisión consideró que no era necesario examinar de nuevo el principio. Por otra parte, la cuestión a la que había que dar respuesta era si las Naciones Unidas seguían siendo un empleador competitivo y, en caso de que no lo fueran, qué debería hacerse para poner remedio a la situación. La Comisión recordó que, en 1995, había acordado que, con arreglo al principio Noblemaire, todas las condiciones de servicio deberían ser tales que atrajeran a nacionales del país con la administración pública mejor remunerada.

265. Aunque la Comisión había reconocido que el principio Noblemaire había resultado útil para las organizaciones, la realidad del mundo había cambiado y la Comisión tenía que mirar hacia el futuro. Sin embargo, se consideró que el principio Noblemaire no debería ser eliminado. Por el contrario, la Comisión debería examinar el modo de proceder para que el principio siguiera siendo útil para el régimen común. Había que tener presentes más hechos y había que realizar más análisis antes de que la Comisión pudiera determinar si resultaba eficaz el modo en que se estaba aplicando el principio. La Comisión había manifestado reiteradamente que los sueldos por sí solos no eran una medida adecuada de la competitividad de las Naciones Unidas como empleador. La Comisión opinaba que el medio apropiado para determinar si las Naciones Unidas eran un empleador competitivo consistía en evaluar la contratación y retención del personal de las organizaciones a fin de determinar las

dificultades con que éstas tropezaban al tratar de atraer y retener a funcionarios altamente calificados. En ese sentido, las organizaciones no habían respondido a las reiteradas peticiones formuladas por la Comisión durante los últimos 10 años con miras a hacer dicho análisis.

266. Se expresaron varias opiniones e ideas acerca de si los sueldos del sistema de las Naciones Unidas se habían mantenido competitivos. La Comisión recordó que, en varias ocasiones, se había solicitado a las organizaciones que facilitaran datos relacionados con los problemas de contratación y de retención de personal. Hasta ese momento, las organizaciones no habían podido aportar esos datos a la Comisión. En consecuencia, cabía llegar a la conclusión de que las organizaciones no tropezaban con problemas de contratación y retención y que el régimen común de las Naciones Unidas seguía siendo competitivo como empleador.

267. Además, se plantearon varias cuestiones en relación con la práctica que seguían algunos Estados Miembros de realizar pagos suplementarios para los nacionales suyos que trabajaban en el régimen común de las Naciones Unidas. Algunos Estados, consideraban que esos pagos constituían la muestra clara de que los sueldos no eran suficientes en el régimen común de las Naciones Unidas. Otros señalaron que la última vez que la Comisión había estudiado esa práctica, solamente un pequeño número de países seguía realizando sus pagos a los nacionales suyos que trabajaban en las Naciones Unidas.

268. La Comisión recordó que, en una ocasión anterior, había señalado que la comparación debería realizarse respecto de la administración pública nacional mejor remunerada y consideró que debía mantenerse ese criterio. Si resultase que la administración pública utilizada a la sazón en la comparación ya no era la mejor remunerada con arreglo a la metodología aprobada, la Comisión señalaría otra administración pública nacional que se ajustara a los requisitos de la metodología en cuanto a tamaño, concepción de los puestos, etc.

269. Aunque algunos miembros de la Comisión eran partidarios de utilizar como elemento de comparación los sueldos más altos de los funcionarios públicos expatriados que no formaran parte del servicio diplomático en lugar de los de la administración pública, la mayoría de los miembros de la Comisión consideró que la utilización de los sueldos de esos funcionarios públicos expatriados que no formaban parte del servicio diplomático no permitía realizar una comparación adecuada. Dichos miembros señalaron que los funcionarios públicos expatriados que no formaban parte del servicio diplomático normalmente se encontraban en un lugar de destino concreto durante tres o cuatro años y posteriormente rotaban a su país de origen u otro lugar de destino. Sin embargo, algunos funcionarios de las Naciones Unidas permanecían durante largo tiempo en el mismo lugar de destino.

270. En relación con la utilización de las organizaciones internacionales como comparadores con el fin de medir la competitividad del régimen común, la Comisión recordó que, en 1995, había decidido que esas organizaciones únicamente podían utilizarse como puntos de referencia, habida cuenta de su similitud funcional con el sistema de las Naciones Unidas. Además, la Comisión recordó que, durante el examen de 1995, la cuestión del número limitado de miembros y los diferentes mandatos de esas instituciones las convertían en comparadores inapropiados para una fuerza de trabajo internacional como la de las Naciones Unidas. Algunos miembros opinaron que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y la

Unión Europea no eran apropiadas como puntos de referencia porque su composición no era universal. Esos miembros señalaron además que en las instituciones financieras de Bretton Woods los gastos administrativos se sufragaban con cargo a los ingresos; ese no era el caso en el régimen común de las Naciones Unidas, en el que los gastos se sufragaban con cargo a los presupuestos de los Estados Miembros.

271. Una de las posibilidades examinadas por la Comisión consistía en el ajuste del intervalo del margen para tener plenamente en cuenta el factor de expatriación. No obstante, la Comisión consideró que, habida cuenta de las opiniones manifestadas en el párrafo 269 *supra*, no debería seguir examinándose esa posibilidad.

272. Otro elemento examinado fue la posibilidad de utilizar una combinación de los sectores público y privado. La Comisión consideró que los parámetros del sector público y los del sector privado no eran comparables y rechazó la sugerencia. La Comisión observó que, en tanto que los sueldos del sector privado podían ser más elevados que los de la administración pública, había otros elementos que había que tener en cuenta, como la seguridad en el cargo, los planes de pensiones y el seguro médico, que eran mejores en la administración pública que en el sector privado.

Decisiones de la Comisión

273. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que, al aplicar el principio Noblemaire, era adecuada la práctica que estaba siguiendo de utilizar como elemento de comparación la administración pública nacional mejor remunerada, combinada con verificaciones de referencia con las organizaciones internacionales. En el programa de trabajo de la Comisión para 2005-2006 figuraba un estudio para determinar cuál era la administración pública mejor remunerada, lo que incluía una comparación total entre las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos.

E. Establecimiento de equivalencias entre las categorías de la administración pública federal de los Estados Unidos y las del sistema de las Naciones Unidas

274. Cada cinco años, la Comisión examina las equivalencias de categorías entre los puestos del régimen común de las Naciones Unidas y los de la administración pública nacional utilizada en la comparación, es decir, la administración pública federal de los Estados Unidos. La determinación de las equivalencias de categorías es un aspecto clave de los cálculos del margen de la remuneración neta, ya que, para poder medir y comparar correctamente las remuneraciones netas de la administración pública utilizada en la comparación y del régimen común de las Naciones Unidas, es fundamental que las equivalencias se determinen de manera exacta y técnicamente correcta. El intervalo con que se realizan los estudios permite tener en cuenta la evolución de la remuneración y otros cambios estructurales que puedan ocurrir en ambos sistemas. El estudio más reciente de las equivalencias de categorías se realizó en 2000.

275. En su 59º período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), se informó a la Comisión de varios cambios efectuados en el régimen común de las Naciones Unidas y en la administración pública federal de los Estados Unidos. Por tanto, era necesario volver a examinar el procedimiento utilizado para determinar las

equivalencias de categorías. Al tomar nota del método que se utilizaría para realizar el estudio de equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional utilizada en la comparación, se señaló que el procedimiento propuesto de vincular las categorías de las Naciones Unidas con los sueldos efectivos de titulares de puestos del Cuadro Ejecutivo Superior de la administración pública federal de los Estados Unidos planteaba algunas dudas.

276. La Comisión decidió que:

a) Se realizara lo antes posible un estudio de las equivalencias de categorías de la estructura revisada del Cuadro Ejecutivo Superior de la administración pública nacional utilizada en la comparación, utilizando dos métodos de comparación: uno en el que se asignaría un punto medio o sueldo medio a todos los puestos del Cuadro Ejecutivo Superior y otro en el que se vincularían categorías del régimen común con sueldos basados en el desempeño del Cuadro Ejecutivo Superior de la administración pública utilizada en la comparación;

b) Se informará de los resultados del estudio a la Comisión en su período de sesiones del segundo trimestre de 2005;

c) En 2005 se realizará un estudio de las equivalencias de categorías de todos los demás sistemas de remuneración de la administración pública nacional utilizada en la comparación, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en el empleo de los métodos indicados en el apartado a) *supra*, y se informara de los resultados a la Comisión en su período de sesiones del primer trimestre de 2006.

F. Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 26° período de sesiones

277. La CAPI tuvo ante sí el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 26° período de sesiones, celebrado del 9 al 16 de febrero de 2004 en la sede de la Organización Mundial de la Salud en Ginebra. El documento contenía una serie de recomendaciones acerca de diversas cuestiones técnicas relacionadas con la próxima serie de estudios entre ciudades prevista para 2005, entre otras cosas. Las recomendaciones se referían a las siguientes cuestiones:

a) Examen de la lista de artículos y especificaciones que se utilizarían en la siguiente serie de estudios entre ciudades;

b) Uso de ponderaciones del componente de educación del índice de ajuste por lugar de destino específicas para cada lugar de destino;

c) Uso de la Internet como fuente de información sobre precios;

d) Procedimientos para reducir el riesgo de arbitrariedad y fortalecer el control de la calidad en la recopilación de datos sobre precios;

e) Normas y procedimientos para examinar los límites del subsidio de alquiler;

f) Otros asuntos, entre ellos el uso de datos externos sobre la vivienda para calcular el índice aplicable a los alquileres.

Opiniones de las organizaciones

278. El representante de la Red de Recursos Humanos expresó su agradecimiento al Comité Asesor y a la secretaría de la CAPI por su trabajo y por la documentación que tenía ante sí la Comisión, que constituía una presentación profesional de las cuestiones que habían de tratarse. La Red hizo suyas las recomendaciones contenidas en el documento y su representante agradeció a la secretaría de la CAPI por las continuas mejoras tecnológicas que había efectuado, incluido el uso de sistemas automáticos de recopilación de datos.

Opiniones de los representantes del personal

279. Los representantes de la FICSA y del CCISUA expresaron su satisfacción con la labor realizada por el Comité Asesor y el ambiente serio y cordial en que transcurrieron las reuniones. El Comité llegó a conclusiones útiles en su examen de la metodología aplicable al cálculo del costo de la vida para la próxima serie de estudios entre ciudades, que se preveía iniciar en 2005. Respecto de la cuestión de los alquileres externos en Roma, señalada a la atención del Comité Asesor por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), se señaló que había cierta discrepancia entre los datos sobre los alquileres recopilados por la Sección de estudios interinstitucionales sobre precios y salarios de las organizaciones coordinadas y Eurostat y los datos reunidos por el personal. El representante de la FICSA informó a la Comisión que los sindicatos y las asociaciones del personal agradecerían una mayor transparencia en la recopilación de datos sobre alquileres efectuada por la Sección de estudios interinstitucionales sobre precios y salarios de las organizaciones coordinadas y Eurostat.

280. En cuanto a la cuestión de reducir al mínimo el riesgo de arbitrariedad en la recopilación de datos sobre precios, se señaló que era igual de importante transmitir una imagen de imparcialidad. Se expresó el deseo de que el proceso de reducir las distorsiones transcurriera “en el espíritu debido” y sin que se perdiera la confianza del personal.

Deliberaciones de la Comisión

281. La Comisión examinó detalladamente las recomendaciones del Comité Asesor. En cuanto a la cuestión de la reducción al mínimo de las posibles distorsiones en la recopilación de datos sobre precios, algunos miembros de la Comisión expresaron la opinión de que debería fortalecerse el papel de la secretaría en la elaboración inicial de la lista de establecimientos comerciales y acogieron con satisfacción la recomendación del Comité Asesor al respecto. La Comisión señaló que su secretaría elaboraría directrices y procedimientos actualizados para reducir al mínimo el riesgo de arbitrariedad en la recopilación de datos sobre precios y los presentaría al Comité Asesor para su examen y a la Comisión para su aprobación en 2005. Por último, la Comisión agradeció la labor del Comité Asesor y de su secretaría al respecto.

Decisión de la Comisión

282. La Comisión decidió apoyar las recomendaciones del Comité Asesor contenidas en el informe sobre su 26° período de sesiones. La Comisión acordó también que, en preparación para la próxima serie de estudios de los lugares de destino, el Comité celebrara su próxima reunión en 2005.

Capítulo V

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local: estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes en Madrid

283. Sobre la base de la metodología aplicada a los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevaletientes para los funcionarios del cuadro de servicios generales en Madrid, tomando como fecha de referencia el 1° de abril de 2004.

284. La escala de sueldos de los funcionarios del cuadro de servicios generales empleados en las organizaciones del régimen común en Madrid había permanecido invariable durante cierto tiempo antes de que se realizara el estudio en el que se utilizó, por primera vez en esa ciudad, la metodología de la CAPI para los lugares de destino en que hay sedes. La escala de sueldos resultante para el personal del cuadro de servicios generales destinado en Madrid, que figura en el anexo VII del presente informe, es 11,59% más elevada que la escala actual de la Organización Mundial del Turismo. Después de hacerse el ajuste recomendado de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales, se observó una superposición con la remuneración neta (sueldo base neto más ajuste por lugar de destino) de los funcionarios de la categoría P-1/escalón 4 y P-1/escalón 5 del cuadro orgánico y categorías superiores. La Comisión consideró que esa superposición era aceptable.

285. La Comisión recomendó también la revisión de los montos de las prestaciones por familiares a cargo, determinadas sobre la base de las deducciones impositivas y de los pagos realizados por el Gobierno de España y los empleadores incluidos en el estudio. Se calcula que el costo total de las recomendaciones de la Comisión asciende a 209.000 dólares de los EE.UU. al año.

Capítulo VI

Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 14 de su estatuto: informe sobre la paridad entre los sexos en el sistema de las Naciones Unidas

286. Conforme a su mandato permanente de examinar la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común, la Comisión pidió a su secretaría que presentara un informe estadístico sobre la paridad entre los sexos en todos los niveles, incluso entre los funcionarios que no formaban parte del escalafón. Se proporcionó información sobre la distribución y contratación del personal por sexo y categoría en las organizaciones, según la categoría del puesto ocupado y la región de origen.

Opiniones de las organizaciones

287. La Red de Recursos Humanos agradeció a la secretaría de la CAPI por el documento, que proporcionaba indicadores claros de las medidas permanentes que estaban tomando las organizaciones para lograr un mayor equilibrio entre los sexos en las secretarías de las organizaciones de las Naciones Unidas. No obstante señaló

que, pese a esas medidas, todavía quedaba mucho por hacer. A ese respecto, el representante de la Red de Recursos Humanos informó a la Comisión de la labor que se estaba llevando a cabo bajo la dirección de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

288. La Red interinstitucional de las Naciones Unidas sobre la mujer y la igualdad entre los géneros celebró su tercer período de sesiones anual en febrero de 2004, bajo la presidencia de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer. En cuanto al objetivo del sistema de las Naciones Unidas de lograr la paridad entre los sexos, la Red reafirmó su compromiso de colaborar con el Comité de Alto Nivel sobre Gestión para conseguirlo, particularmente en vista de las conclusiones preliminares del estudio sobre las causas probables de la lenta mejora de la situación de las mujeres en el sistema de las Naciones Unidas.

289. En respuesta a la resolución 57/180 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 2002, la Oficina de la Asesora Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer encargó un análisis preliminar de las causas probables del lento avance de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas, con miras a elaborar nuevas estrategias para lograr la paridad entre los sexos. En primer lugar se había analizado la situación en la Secretaría de las Naciones Unidas, y se iba a presentar a la Asamblea General en su quincuagésimo noveno período de sesiones un informe detallado sobre los resultados del estudio, junto con recomendaciones al respecto.

290. Las conclusiones preliminares del estudio indicaban que el sistema de contratación debería ser más dinámico y preciso. Si bien las mujeres en el cuadro de servicios generales constituían un conjunto de candidatas en potencia, el objetivo del equilibrio geográfico, además de otros factores, afectaba sin duda a su situación. El estudio demostraba también que la movilidad de las mujeres solía ser más restringida por cuestiones relacionadas con el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, especialmente por las limitaciones impuestas por la familia y la necesidad de compaginar dos trabajos. Desafortunadamente, demasiados directivos seguían considerando los horarios de trabajo flexibles una barrera para la eficiencia y productividad. Además, no se premiaba a los directivos que mostraban un comportamiento ejemplar en ese ámbito. Una parte del personal también opinaba que no se exigía suficiente responsabilidad a los directivos en cuanto al logro de la paridad entre los sexos.

291. La Red de Recursos Humanos esperaba con interés oír las observaciones de la Comisión sobre lo que consideraba barreras para el equilibrio entre los sexos y los incentivos que, a su juicio, podrían contribuir a lograr ese equilibrio.

292. Los representantes de las organizaciones reconocieron que uno de los retos principales consistía en aumentar la representación de la mujer en los niveles más altos y, en particular, en retener a las mujeres en la plantilla, puesto que muchas de ellas se separaban de las organizaciones, renunciando a su puesto o jubilándose anticipadamente. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial declaró que debido a problemas relacionados con la transmisión y recepción de datos no se habían podido incluir en el informe estadísticas relativas a esa organización. Informó a la Comisión de que las mujeres representaban el 48% del personal del cuadro orgánico y el 60% del personal de la categoría D-1 y categorías superiores. Señaló que en la organización se registraba una alta tasa de desgaste entre las mujeres, que constituían aproximadamente el 90% del personal que se jubilaba anticipadamente. Sobre la base de entrevistas realizadas al final del servicio, estaba claro que ese comportamiento se debía en gran parte a la mayor

concienciación de la mujer respecto de la necesidad de mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Opiniones de los representantes del personal

293. El representante de la FICSA acogió favorablemente el progreso alcanzado en el régimen común en cuanto al equilibrio entre los sexos, pero señaló que las mujeres seguían excluidas de las instancias donde se adoptan decisiones. La FICSA opinaba que la representación paritaria entre hombres y mujeres sería difícil de lograr si no se abordaban de forma más adecuada los problemas y cuestiones relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en lo que respecta a las madres trabajadoras.

294. El representante del CCISUA dijo que el Comité estaba de acuerdo con las opiniones expresadas por la FICSA y la Red de Recursos Humanos. Además, quiso dejar constancia de la gran decepción que sentía el Comité por la situación de las mujeres en el cuadro de servicios generales en cuanto a las oportunidades de promoción y manifestó su apoyo a esas mujeres.

Deliberaciones de la Comisión

295. La Comisión agradeció a la secretaría por el documento, que contenía una amplia variedad de información sumamente útil. Los miembros de la Comisión dijeron estar complacidos de que se hubieran establecido arreglos institucionales para apoyar políticas relativas al género en las organizaciones. Sin embargo, expresaron su decepción por el hecho de que el avance de la mujer hubiera sufrido una desaceleración a lo largo de los años y sugirieron que tal vez fuera el momento oportuno de examinar las barreras que estaban impidiendo un progreso más rápido. La Comisión observó asimismo los discretos objetivos en materia de paridad entre los géneros que se habían fijado algunas organizaciones. Según se explicó, se trataba de organizaciones que, desde su creación, habían tenido una escasa representación de mujeres en su fuerza de trabajo, por lo que esos objetivos representaban metas alcanzables. En relación con el equilibrio entre los géneros, también se formularon observaciones sobre la necesidad de lograr una mejor representación geográfica por regiones y por países dentro de las regiones.

296. Algunos miembros de la Comisión expresaron su interés en examinar la estructura general de la plantilla en términos absolutos, para fines comparativos, y en recibir más información sobre la representación de la mujer por regiones y países. La Comisión señaló que había resultado difícil obtener datos específicos sobre la mujer por país de origen en algunas organizaciones y acogió con satisfacción la declaración de la Red de Recursos Humanos de que la información podría obtenerse más fácilmente de la base de datos que mantiene la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

Decisiones de la Comisión

297. La Comisión manifestó su decepción por la desaceleración registrada en el avance de la mujer a lo largo de los años y el progreso limitado que se había logrado en las organizaciones del régimen común a ese respecto. Pidió a su secretaría que le presentara en su 62º período de sesiones en 2006, un informe sobre los nuevos progresos realizados en el que se incluyera información sobre la representación de la

mujer por regiones y sobre la elaboración, aplicación y eficacia de los planes de las distintas organizaciones en materia de género.

Capítulo VII

Otros asuntos: informe sobre los progresos realizados en relación con el desarrollo del cuadro directivo superior

298. En los últimos años la Comisión ha examinado el establecimiento de un cuadro directivo superior para el régimen común de las Naciones Unidas. En su último examen del asunto, en 2003, la Comisión informó a la Asamblea General de que seguía ocupándose de la cuestión y 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”⁴. Además, la Comisión informó de que seguiría supervisando la labor de la Junta sobre este tema e indicó que, en su 58º período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2004), esperaba recibir un informe de la Junta sobre los progresos realizados. En su 59º período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2004), la Comisión recibió el informe sobre los progresos realizados que había pedido, en el que la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación informaba a la Comisión de que la labor de desarrollo del cuadro directivo superior había proseguido con la participación de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas, se había preparado un conjunto de competencias básicas para el cuadro directivo, se habían establecido criterios comunes acordados para que los utilizaran los jefes ejecutivos a fin de determinar los cargos que había que incluir en el cuadro directivo superior y en abril de 2004 la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación había aprobado el establecimiento del cuadro directivo superior.

Opiniones de las organizaciones

299. Al presentar la Comisión el informe sobre los progresos realizados, la representante de la Red de Recursos Humanos recordó que el debate sobre el concepto de un cuadro directivo superior en el régimen común había surgido en las etapas iniciales del examen del régimen de la remuneración y las prestaciones, habida cuenta del papel fundamental que desempeñaba el personal directivo encabezando iniciativas de cambio institucionales. Las organizaciones consideraban que el cuadro directivo superior era un componente fundamental para llevar adelante las principales reformas institucionales, fortalecer la administración pública internacional y mejorar el desempeño general de las organizaciones, aumentando la capacidad de liderazgo, reconociendo la profesionalización del personal directivo y creando una cultura común de gestión en todo el sistema. La experiencia de muchas organizaciones públicas y privadas había puesto de manifiesto que el hecho de concentrarse en el grupo directivo podía tener un importante efecto positivo en el resto del personal.

300. La representante destacó que en 2002⁵ la Comisión había decidido que a) la introducción de un cuadro directivo superior contribuía a promover la capacidad de liderazgo y gestión en apoyo de importantes reformas institucionales encaminadas a mejorar el desempeño institucional general; b) el cuadro directivo superior no sería un nuevo órgano subsidiario, órgano consultivo ni cuadro de personal; c) el cuadro directivo superior no exigiría disposiciones especiales en materia de remuneración y

prestaciones; la remuneración y las prestaciones correspondientes a los funcionarios del cuadro orgánico también se aplicarían a los integrantes del cuadro directivo superior; d) el cuadro directivo superior estaría integrado únicamente por puestos administrativos de alto nivel; e) los puestos incluidos en el cuadro se determinarían con arreglo a criterios aprobados por la CAPI; f) los administradores que ocuparan un puesto que respondiera a los criterios de la CAPI formarían parte del cuadro directivo superior; g) el cuadro directivo superior tendría un conjunto común de competencias básicas aplicables a los efectos de la contratación, la selección, la formación y la gestión de la actuación profesional; h) los jefes ejecutivos se encargarían de la selección, la evaluación y otros aspectos de la administración de los miembros del cuadro directivo superior; éste estaría abierto a la contratación tanto dentro como fuera de las organizaciones que aplicaban el régimen común; i) la Comisión vigilaría la ejecución de las modalidades e informaría de ello a la Asamblea General.

301. La representante de la Red de Recursos Humanos recordó asimismo que, dado que la CAPI había indicado que el establecimiento de un cuadro directivo superior contribuiría a promover la capacidad de liderazgo, pero no exigiría disposiciones especiales en materia de remuneración y prestaciones ni constituiría una nueva categoría de personal, lo cual requeriría una aprobación intergubernamental, las organizaciones habían informado a la Comisión, en su 56° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2003), de que habían decidido proseguir el desarrollo de un cuadro directivo superior bajo los auspicios de la Junta de jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. En su 56° período de sesiones (celebrado en el segundo trimestre de 2003), la Comisión había indicado que la labor de desarrollo sobre esa cuestión se estaba realizando bajo los auspicios de la Junta. La Comisión había considerado que no había que tener en cuenta al cuadro directivo superior en el contexto del examen de la remuneración y las prestaciones. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión habían manifestado la opinión de que su pronto establecimiento facilitaría la reforma del sistema de gestión de los recursos humanos. La Comisión había pedido a las organizaciones que le informaran acerca de los progresos realizados. En su 57° período de sesiones (celebrado en el tercer trimestre de 2003), la Comisión había informado de que proseguía la labor sobre el desarrollo del cuadro directivo superior. La Comisión había tomado nota de la información facilitada y pedido a las organizaciones que le informaran sobre los progresos realizados.

302. Sobre la base de la labor de desarrollo realizada en el marco de los grupos de trabajo interinstitucionales y teniendo en cuenta las directrices de la CAPI en abril de 2004 la Junta de jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, en uso de sus facultades, había respaldado el establecimiento del cuadro directivo superior. Se preveía que el cuadro se desarrollaría progresivamente. Como primera medida, las organizaciones habían llegado a un acuerdo sobre un criterio común y un conjunto de competencias básicas respecto del personal directivo para promover una idea común de las cualidades y conocimientos especializados que debía reunir un directivo eficaz en el sistema de las Naciones Unidas. Con la participación de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas, había comenzado la labor de desarrollo de un programa a nivel de todo el sistema para establecer una capacidad de dirección y de liderazgo y fortalecer las relaciones de colaboración dentro del sistema. Se tenía el propósito de que se desarrollaran nuevos mecanismos de dirección para apoyar a los miembros en el desempeño de sus funciones directivas, como sitios en la Web, publicaciones y foros de debate para intercambiar

prácticas idóneas. El sistema de la Junta de los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas para la coordinación se encargaría de prestar apoyo al cuadro directivo superior, lo que incluía realizar actividades de supervisión e informar sobre los progresos realizados.

303. La representante de la Red de Recursos Humanos subrayó que el desarrollo de un cuadro directivo superior, tal como había sido aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, no entrañaba crear ninguna nueva categoría de personal ni modificar las condiciones de servicio del personal en modo alguno. Aunque, en un principio, la propuesta de crear un cuadro directivo superior se había formulado en el contexto del examen de la remuneración y las prestaciones, había dejado de considerarse en ese contexto. Se concebía como un mecanismo de dirección para ayudar a los jefes ejecutivos a fortalecer la capacidad de gestión y de liderazgo, que era una prioridad para las organizaciones, a fin de mejorar el desempeño institucional general. Las actividades del cuadro directivo superior complementarían las de cada una de las organizaciones a los efectos de fortalecer las competencias en materia de dirección, como las expuestas por la FAO y el UNICEF, reconocer la profesionalización del personal directivo, crear una cultura común de gestión, evitar la duplicación en relación con las actividades de desarrollo de la gestión y promover mayores conocimientos y movilidad en los niveles superiores de todo el sistema.

304. En relación con la autoridad de la Comisión en esta cuestión, la Red de Recursos Humanos indicó que las organizaciones recibirían de buen grado las nuevas recomendaciones sobre el desarrollo del cuadro directivo superior que la Comisión presente a los jefes ejecutivos de conformidad con el artículo 14 del estatuto de la CAPI. En opinión de la Red, el artículo 10 del estatuto de la Comisión no se aplicaba en este caso pues, conforme a las decisiones aprobadas por la CAPI en 2002, tal proceder no tendría repercusiones en las condiciones de servicio, la remuneración o los arreglos contractuales que obligarían a la Comisión a adoptar medidas en virtud del artículo 10. Todos los elementos del servicio aprobados por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación se atenían a las directrices emitidas por la Comisión en 2002 y constituían elementos complementarios del marco para la gestión de los recursos humanos aprobado por la Comisión en 2000.

Opiniones de los representantes del personal

305. El representante de la FICSA tomó nota del informe de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acerca de los progresos realizados en relación con el cuadro directivo superior. La FICSA destacó que el personal siempre había deseado que mejorara los conocimientos especializados de los directivos. Ese principio no era cuestionable. La FICSA manifestó que seguiría con interés cómo se hacían los nombramientos del cuadro directivo superior. Además, deseaba saber qué formación se brindaría al personal directivo, particularmente las actividades que realizaría la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas. La FICSA seguiría la cuestión con gran interés para observar cómo se desarrollaba.

306. El representante del CCISUA tomó nota del informe sobre el desarrollo del cuadro directivo superior. La propuesta de capacitación del personal directivo era una medida positiva y el CCISUA esperaba que todas las categorías de personal pudieran beneficiarse de esas actividades de formación.

Deliberaciones de la Comisión

307. La Comisión manifestó que estaba muy sorprendida por haber recibido un informe sobre los progresos realizados acerca del desarrollo del cuadro directivo superior, en el que se daba cuenta de que dicho cuadro ya había sido establecido en virtud de la autoridad que tenía conferida la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación. La Comisión indicó que, aunque había permitido que siguiera desarrollándose el cuadro directivo superior bajo los auspicios de la Junta, no había renunciado a sus responsabilidades en esa esfera. De hecho, de los informes presentados por la Comisión a la Asamblea General en 2002 y 2003 se infería claramente que la Comisión seguiría supervisando el desarrollo de las características del cuadro y el valor agregado concreto que dimanaría de ellas antes de llegar a la conclusión de que debería establecerse. La Comisión no estaba de acuerdo en que el establecimiento del cuadro entraba dentro de la competencia de los jefes ejecutivos. El artículo 14 del estatuto de la Comisión se aplicaba claramente a este caso, ya que en él se indicaba lo siguiente: “La Comisión formulará recomendaciones a las organizaciones sobre la promoción de las perspectivas de carrera, los programas de formación del personal, incluidos los programas entre organizaciones, y la evaluación del personal”.

308. La Comisión examinó el posible establecimiento de un cuadro directivo superior en el contexto de los artículos 14 y 10, tras de lo cual destacó que correspondía a la Comisión formular recomendaciones a la Asamblea General a los efectos del establecimiento de ese cuadro. La Comisión indicó que uno de los objetivos del cuadro era promover la movilidad en el sistema. La Comisión se preguntaba cómo podía alcanzarse ese objetivo sin que se vieran afectadas las condiciones de servicio y, por consiguiente, sin que entrara en juego el artículo 10, en el que se conferían expresamente facultades a la Comisión en relación con “los principios generales para determinar las condiciones de servicio del personal”. La Comisión consideró que el marco y las características del sistema que se indicaban en el informe de la Junta de los jefes ejecutivos acerca de los progresos realizados formaban parte integrante de las condiciones de servicio. Los acuerdos contractuales, considerados un elemento básico en el marco de recursos humanos de la Comisión, también habían de ser tenidos en cuenta en el desarrollo del cuadro directivo superior. Quedaba muy claro que el establecimiento de un cuadro directivo superior era una cuestión básica que repercutía en el régimen común y, por consiguiente, quedaba inequívocamente bajo la autoridad de la Comisión.

309. Algunos miembros de la Comisión reiteraron la opinión de que las metas y los objetivos indicados respecto del cuadro directivo superior también podían alcanzarse sin establecer un cuadro separado y señalaron como ejemplo las iniciativas que habían emprendido algunas organizaciones para mejorar las competencias de su personal directivo en materia de dirección. Algunos miembros consideraron que el establecimiento de ese cuadro posiblemente produciría el resultado contrario al previsto en los objetivos. Indicaron concretamente que podía llegar a considerarse que el cuadro directivo superior constituía un grupo de funcionarios privilegiado, que no intensificaría el espíritu de solidaridad. Además, se señaló que no se habían establecido los criterios de medición del éxito de ese cuadro, lo que permitía que se formularan juicios subjetivos acerca de si se cumplirían o no se cumplirían los objetivos del cuadro. Otros miembros de la Comisión reiteraron las opiniones que ya habían manifestado en anteriores ocasiones en el sentido de que la creación un cuadro directivo superior ayudaría a promover el liderazgo y la capacidad de gestión. Esos

miembros consideraron que la labor sustantiva realizada hasta ese momento por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, tal como se indicaba en su informe, podía ser una buena base para el futuro desarrollo del cuadro.

Decisiones de la Comisión

310. La Comisión decidió tomar nota del informe de la Red de Recursos Humanos sobre los progresos realizados en el desarrollo de un cuadro directivo superior. Los miembros de la Comisión, después de reconocer que correspondía a los jefes ejecutivos adoptar medidas para mejorar la capacidad de gestión y el desempeño de su personal superior, afirmaron que la Comisión era el único órgano encargado de recomendar a la Asamblea General el establecimiento dentro del régimen común de una categoría separada de funcionarios o de una entidad como el cuadro directivo superior. La Comisión pidió que se elaboraran informes sobre la marcha de los trabajos de desarrollo de un cuadro directivo superior.

Notas

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI y Organización Mundial del Turismo.

² FIDA.

³ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo octavo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/58/30)*, párrs. 211 y 212.

⁴ *Ibíd.*, párrs. 87 y 88.

⁵ *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/57/30)*, párr. 80.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2005-2006

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:
 - I. Examen del régimen de remuneración y prestaciones:
 - a) Modernización y simplificación de las prestaciones:
 - i) Prestaciones por familiares a cargo
 - Prestaciones por cónyuges a cargo (tasas para funcionarios con familiares a cargo y tasas para funcionarios sin familiares a cargo, estructura de la escala de sueldos)
 - Prestaciones por hijos a cargo
 - Prestaciones por familiares secundarios a cargo
 - ii) Pagos por separación del servicio
 - Indemnización por rescisión del nombramiento
 - Prima de repatriación
 - Pago en caso de fallecimiento
 - iii) Todas las licencias;
 - iv) Incentivo para el aprendizaje de idiomas;
 - b) Supervisión del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño;
 - c) Evaluación de la aplicación de la nueva norma general del sistema de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores;
 - d) Prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, prestación por condiciones de vida peligrosas y bonificaciones estratégicas;
 - e) Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el nivel del subsidio de educación;
 - f) 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) Programa del 28º período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino;

- d) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 27º período de sesiones;
 - e) Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 28º período de sesiones;
4. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local:
- a) Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
 - i) París;
 - ii) Montreal;
 - iii) Roma;
 - iv) Nueva York;
 - 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) Examen de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas;
 - d) Dietas por misión;
 - e) Examen de la remuneración pensionable.
6. Comparaciones de la remuneración total con arreglo al principio Noblemaire para determinar la administración pública nacional mejor remunerada.
- a) Resultados de los estudios de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos (Cuadro Ejecutivo Superior);
 - b) Resultados de los estudios de las equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos (todas las demás categorías);
 - c) Comparación de la remuneración total entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública federal de los Estados Unidos;
 - d) Comparación de la remuneración total – Etapa I;
 - e) Comparación de la remuneración total – Etapa II.
7. Asuntos administrativos y de presupuesto: proyecto de presupuesto para el bienio 2006-2007.
8. Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional.
9. Examen estadístico del equilibrio entre los géneros en las organizaciones.
10. Informe sobre la marcha de la labor de creación de un cuadro directivo superior.

Anexo II

Marco del estudio experimental del sistema de bandas anchas/remuneración con arreglo al desempeño

A continuación figura un resumen de las decisiones (véanse las referencias, en las que figuran los textos concretos) adoptadas por la Comisión en sus períodos de sesiones 2002 a 2004 sobre el marco y las modalidades de realización del estudio experimental del sistema de bandas anchas/remuneración con arreglo al desempeño. El resumen tiene por objeto facilitar información para seguir los progresos realizados sobre el estudio experimental y, por ello, el documento se actualizará cuando sea necesario. Además, en el documento actualizado se recogerá la decisión más reciente de la Comisión cuando dicha decisión reemplace a otra anterior. A este respecto, es de destacar que se reconoce que el estudio experimental evolucionará en función de las lecciones que se extraigan. Asimismo, hay que señalar que, durante el período de sesiones celebrado por la Comisión en julio de 2004, cuatro organizaciones se ofrecieron como organizaciones voluntarias y fueron autorizadas por la Comisión a participar en el estudio (el Programa Mundial de Alimentos (PMA), el Programa conjunto de las Naciones Unidas sobre el virus de la inmunodeficiencia humana y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (ONUSIDA), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), al tiempo que una quinta organización, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)) solicitó autorización a la Comisión para participar también como voluntaria.

1. Sistema de evaluación de la actuación profesional

a) Un sistema creíble y fiable de evaluación del desempeño profesional, que fuera aceptable para todas las partes interesadas, era absolutamente necesario para proceder al estudio;

b) Las organizaciones debían proporcionar a la Comisión datos cualitativos y cuantitativos sobre sus sistemas de gestión de la actuación profesional y un análisis crítico de la capacidad de sus sistemas actuales para establecer diferencias entre los niveles de actuación profesional, particularmente cuando esos sistemas estuvieran vinculados con la remuneración;

c) Para evaluar la actuación profesional deberían utilizarse un mínimo de tres y no más de cinco categorías de clasificación;

d) No se utilizarán distribuciones preestablecidas en que a cada categoría de clasificación correspondiera un porcentaje predeterminado de funcionarios;

e) Los porcentajes exactos para la ponderación del logro de resultados, desarrollo de las competencias e información recibida de los clientes se determinarán por las organizaciones voluntarias en consulta con la secretaría de la CAPI. Para determinar las gratificaciones, se dará más valor al logro de los resultados que al desarrollo de las competencias y a la información recibida de los clientes.

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

a) El estudio experimental debería realizarse tomando una estructura de bandas anchas y un sistema conexo de remuneración con arreglo al desempeño (basados

en el criterio de la confluencia). La aprobación de un sistema de bandas anchas para el régimen común dependía del éxito de la realización de un estudio riguroso;

b) El modelo de bandas anchas seleccionado para el estudio consiste en puestos de P-1 y P-2 en la banda 1, P-3, P-4 y P-5 en la banda 2 y D-1 y D-2 en la banda 3. Los tres modelos elegidos para ensayar los sistemas conexos de remuneración con arreglo al desempeño y otras iniciativas y para delimitar las diferentes etapas de la reforma de la Organización son los siguientes:

Modelo 1

- a. Estructura de 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: confluencias de factores: actuación profesional, desarrollo de las competencias de información recibida de los clientes;
- c. Evaluación y decisiones sobre la remuneración: el desempeño se evaluará anualmente (el desarrollo de las competencias y la información recibidas de los clientes podrían examinarse anual o bienalmente según determinaran las organizaciones). Las decisiones sobre la remuneración se adaptarán en el contexto de las evaluaciones con aumentos porcentuales fijos y variables aplicables a las categorías de clasificación correspondientes;

Modelo 2

- a. Estructura de 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: el sistema actual de evaluación, mejorado en 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.

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 anualmente de conformidad con el ciclo de evaluación actual de las organizaciones, utilizando aumentos porcentuales fijos y variables aplicables a las categorías de clasificación correspondientes;

c) Para determinar la remuneración mínima y máxima correspondiente a las tres bandas de remuneración se utilizarán los valores mínimo y máximo de la escala de sueldos básicos vigente;

d) Cada banda ancha tendrá dos tramos de remuneración, uno para funcionarios con familiares a cargo y otro para funcionarios sin familiares a cargo;

e) A fin de evitar que todo el personal incluido en una misma banda llegue a percibir el sueldo máximo, se utilizarán dos técnicas; en primer lugar, se tendrá en cuenta la posición del funcionario en el tramo de la escala de sueldos para determinar la cuantía de la gratificación y, en segundo lugar, el funcionario tendría que lograr objetivos de desempeño y desarrollar competencias más difíciles a medida que avance hacia el extremo superior de la banda de sueldos.

3. Gratificaciones por rendimiento

a) Se recurrirá a los aumentos porcentuales fijos y variables del sueldo para determinar las gratificaciones por rendimiento. El funcionario que deba mejorar su actuación profesional no recibirá ningún incremento. Los funcionarios con una actuación profesional satisfactoria o sobresaliente recibirán aumentos porcentuales variables;

b) Las gratificaciones por rendimiento se pagarán en forma de sumas globales no personales durante el estudio (nota: una vez concluido, las gratificaciones por el rendimiento se pagarían como incrementos salariales pensionables y, en el caso de los funcionarios que rebasasen el nivel máximo de la banda mediante la gratificación por el rendimiento, en forma de suma global no pensionable);

c) Las gratificaciones por rendimiento se deberían cifrar en el 2,5% del sueldo requerido para que no influyera en el costo de los modelos 1 y 2 y en el 2% en el caso del modelo 3, en relación con el cual los ascensos se mantendrían en el mismo porcentaje que en la estructura actual de siete categorías;

d) Se suministrarían 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.

4. Ascensos

Los ascensos de una banda a una inmediatamente superior deberían significar un aumento del 3% al 6%, pero no inferior al mínimo de la banda inmediatamente superior.

5. Requisitos de la información respecto de los datos de referencia

a) Los datos sobre la fuerza de trabajo, los resultados de las encuestas de la actitud del personal y la distribución de calificaciones según los sistemas de evaluación vigentes deberían estar disponibles antes de la iniciación del estudio experimental;

b) En la medida de lo posible, antes de la iniciación del estudio experimental se deberían haber establecido mecanismos para recabar información de los clientes y vincular las competencias a los planes de desarrollo profesional. El perfeccionamiento de esos instrumentos de evaluación no debería retrasar el estudio;

c) Se establecerán grupos de control para los estudios, preferentemente dentro de cada organización voluntaria;

d) Las organizaciones voluntarias, en el marco establecido por la Comisión y luego de celebrar consultas con la secretaría de la CAPI, seleccionarán el grupo de funcionarios que participará en el estudio experimental;

e) Aunque el personal del cuadro orgánico (con sujeción a las nuevas normas de evaluación de las funciones promulgadas el 1° de enero de 2004) constituyen la base del estudio experimental, el personal del cuadro de servicios generales podría ser incluido sobre la base del modelo 3.

6. Organizaciones voluntarias participantes en el estudio experimental

a) Sólo participarán en el estudio experimental las organizaciones que la Comisión determinó y aprobó en su 58° período de sesiones, a saber, el PMA, el FIDA, el ONUSIDA y el PNUD;

b) El Centro Internacional de Física Teórica de la UNESCO podría participar en el proceso experimental como organización voluntaria, con sujeción a que se examine si está en condiciones de participar en el estudio el 1° de enero de 2005.

7. Aspectos administrativos

a) Cada organización habrá de preparar un plan de trabajo utilizando el modelo facilitado por la CAPI;

b) La duración del estudio experimental se limitará en principio a un período de tres años. La Comisión podrá prorrogar el estudio;

c) Se debería incorporar lo antes posible a un director de proyecto que haya demostrado tener experiencia en ejecutar con éxito reformas en materia de recursos humanos, como la remuneración con arreglo al desempeño y el sistema de bandas anchas.

8. Criterios de medición del éxito

Los criterios de medición del éxito deberían incluir, entre otras cosas, un análisis de costos en que se haga una evaluación de los controles financieros a fin de determinar si tales controles están funcionando de acuerdo a lo previsto y un análisis por género para determinar si la remuneración con arreglo al desempeño dio lugar a prejuicios basados en el género.

En el cuadro que figura a continuación se muestran todos los criterios de medición del éxito.

Criterios de medición del éxito del estudio experimental sobre el régimen común de las Naciones Unidas

<i>Nuevos enfoques</i>					
<i>Sistema de bandas anchas</i>	<i>Evaluación de las funciones</i>	<i>Gestión del desempeño</i>	<i>Resultados previstos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Fuentes de los datos</i>
X ^a	X	X	Comprender y aceptar el nuevo sistema	Capacidad de comprensión Aceptación Formas y frecuencia de la comunicación	Estudio sobre la actitud Estudio sobre la actitud Material de información, página en la Web
X	X	X	Racionalizar eficazmente el sistema	Facilidad de utilización Satisfacción con el sistema Reducción del número de acciones, controversias/recursos ^b Percepción de los administradores y del personal de recursos humanos	Entrevistas, estudio sobre la actitud, grupos de discusión Entrevistas, estudio sobre la actitud, grupos de discusión Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos Entrevistas, estudio de la actitud, grupos de discusión
X	X	X	Aumentar la flexibilidad de la organización en materia de recursos humanos	Grado de flexibilidad observado	Estudio de la actitud
X	X	X	Reducir el volumen de trabajo administrativo	Ahorro de tiempo real/percibido, descripciones de la duración en el puesto	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos, estudio sobre la actitud
X	X	X	Establecer un sistema integrado de recursos humanos basado en la competencia	Utilización de competencias para todas las aplicaciones de los recursos humanos Importancia percibida de las competencias respecto de los puestos	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos Estudio de la actitud
X	X	X	Aumentar la autoridad/responsabilidad del supervisor	Idea que se tiene sobre la justicia con que actúa la autoridad encargada de la clasificación Idea que se tiene sobre la responsabilidad de los supervisores	Estudio de la actitud Estudio de la actitud
X	X	X	Mejorar la calidad del personal de supervisión	Idea que tienen los empleados sobre la calidad de la supervisión	Grupos de discusión, estudio de la actitud

<i>Nuevos enfoques</i>					
<i>Sistema de bandas anchas</i>	<i>Evaluación de las funciones</i>	<i>Gestión del desempeño</i>	<i>Resultados previstos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Fuentes de los datos</i>
X		X	Vincular más la remuneración al desempeño	Correlación entre la remuneración y el rendimiento Modo de percibir el vínculo entre la remuneración y el rendimiento Justicia procesal Denuncias, quejas	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos Estudio de la actitud Causas judiciales, expedientes del personal, informes del ombudsman/mediador
X		X	Aumentar las correlaciones entre el desempeño y la retención/movimiento	Movimiento del personal por categoría del sistema de calificaciones Distribución de las clasificaciones del desempeño	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
X		X	Establecer una progresión diferencial de remuneración entre funcionarios con rendimiento alto y bajo	Progresión de la remuneración por categoría de clasificación, trayectoria profesional, demografía	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
X		X	Aumentar las posibilidades de remuneración	Progresión de la remuneración de los nuevos contratados a lo largo del tiempo por banda, trayectoria profesional	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
X		X	Establecer controles financieros eficaces	El desembolso se ajusta a los límites presupuestarios establecidos	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
X		X	Lograr el equilibrio de género	Correlación entre género y gratificaciones	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
X		X	Aumentar el nivel de satisfacción de la remuneración	Satisfacción con la remuneración, equidad interna/externa	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos, estudio de la actitud, datos externos sobre la fuerza de trabajo
X	X	X	Aumentar la coherencia de las clasificaciones mediante el examen por un comité	Idea que se tiene acerca de si son justas las clasificaciones de la evaluación del desempeño Uniformidad de la distribución de las clasificaciones (evaluación de la actuación profesional)	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos, estudio de la actitud Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos

<i>Nuevos enfoques</i>					
<i>Sistema de bandas anchas</i>	<i>Evaluación de las funciones</i>	<i>Gestión del desempeño</i>	<i>Resultados previstos</i>	<i>Medidas</i>	<i>Fuentes de los datos</i>
	X		Mejorar la información sobre el rendimiento, la comunicación	Satisfacción con las clasificaciones de la evaluación de la actuación profesional Confianza de los empleados en sus supervisores Adecuación de la información sobre el desempeño, comunicación de expectativas Expectativas de desempeño	Estudio de la actitud
		X	Hacer converger las expectativas y los resultados de la organización y del rendimiento individual	Vinculación de los planes de desempeño a los planes/objetivos estratégicos	Datos sobre la fuerza de trabajo en la esfera de los recursos humanos
		X	Aumentar la participación de los empleados en la planificación y evaluación del rendimiento	Grado de participación que se considera Procedimientos internos	Estudio de la actitud/grupos de discusión Planes de rendimiento, planes estratégicos Reglamentos del personal
	X		Mejorar la distribución de los funcionarios con competencias adecuadas	Ideas que tiene la administración sobre la calidad de los candidatos	Estudio de la actitud
		X	Lograr un mayor grado de flexibilidad para realizar asignaciones de empleados con arreglo al concepto de escala de carrera doble	Flexibilidad en materia de asignaciones	Grupos de discusión, estudio de la actitud
X			Mejorar la movilidad/rotación interna	Ideas sobre la movilidad interna Coeficientes entre actividades de supervisión y de no supervisión	Datos sobre la fuerza de trabajo Estudio de la actitud

^a X = Aplicable a este enfoque.

^b A lo largo del período de tres años del estudio experimental y teniendo en cuenta su carácter virtual, no se espera ningún recurso.

Anexo III

Mandato del Grupo de trabajo sobre el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

1. La Asamblea General ha expresado en varias ocasiones su preocupación por las consecuencias financieras de los incrementos de los gastos derivados del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, que se ajustan automáticamente con arreglo al procedimiento anual de ajuste que se aplica a la escala de sueldos básicos/mínimos. En respuesta a esas preocupaciones, la Comisión ha examinado el plan en varias ocasiones. En el contexto de la reforma de la remuneración y las prestaciones, la Comisión ha iniciado un examen completo del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles con el fin de alcanzar los objetivos siguientes:

- a) Asegurar la contratación y la retención de funcionarios dotados de las condiciones adecuadas y provenientes de todos los Estados Miembros;
- b) Fomentar dentro de las organizaciones una cultura de movilidad que permita colocar a la persona adecuada en el lugar adecuado en el momento adecuado;
- c) Responder a las distintas necesidades de las organizaciones en materia de movilidad; en otras palabras, el plan debería hacer posible que algunas organizaciones reasignaran funcionarios de sus sedes a lugares de destino sobre el terreno, y que las organizaciones con elevadas tasas de rotación continuasen reasignando a sus funcionarios entre distintos lugares de destino durante el curso de sus carreras. Al mismo tiempo, debería estar estructurado de manera tal que asegurase un razonable equilibrio entre los emolumentos de los funcionarios con alto grado de movilidad y los de los funcionarios con menor movilidad;
- d) Simplificar el diseño del paquete.

2. Sobre la base de la información que le presentó su secretaría en su 59º período de sesiones, la Comisión llegó a la convicción de que era sumamente necesario desvincular a la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos. Por consiguiente, decidió separar a la movilidad de las condiciones de vida difíciles, desvincular tanto a la prestación por movilidad como a la prestación por condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos y aplazar la aplicación de esas decisiones hasta que se haya establecido un nuevo sistema. Asimismo estableció un grupo de trabajo que se encargará del seguimiento de esa decisión, elaborando opciones para poner en práctica un nuevo enfoque de la cuestión de las condiciones de vida difíciles y la movilidad.

3. El grupo de trabajo deberá formular propuestas a la Comisión acerca de diversas opciones en relación con un sistema que remunere al personal por el servicio prestado en lugares de destino difíciles y brinde incentivos para lograr la movilidad operacional necesaria. Al hacerlo, el grupo de trabajo examinará el plan vigente de manera abierta y pragmática, en un ambiente de confianza mutua, a fin de asegurar que se elabore el mejor plan posible. En dicho plan se deberían tener en cuenta los aspectos siguientes:

- a) Las necesidades programáticas de las organizaciones de alentar la movilidad general del personal, así como la prestación de servicios en los lugares de destino con condiciones de vida difíciles;

b) Las preocupaciones de los jefes ejecutivos y del personal de que no haya una erosión de las prestaciones del personal, pues ello podría incidir negativamente en la moral del personal, el desempeño organizacional y la contratación;

c) Las preocupaciones de los Estados Miembros por el incremento de los gastos generados por las prestaciones vigentes;

d) Las preocupaciones del personal por el hecho de que la movilidad haya determinado que trabajen en condiciones cada vez más difíciles. La pesada carga que ello ha significado y sigue significando para las vidas de los funcionarios y de sus familias exige como mínimo que se otorgue una justa y equitativa remuneración por la movilidad y las condiciones de vida difíciles.

4. El grupo de trabajo estará integrado por representantes de la Comisión, de su secretaría, de las organizaciones y del personal.

5. El grupo de trabajo elaborará y analizará diversos enfoques que:

a) Reseñen las necesidades de las organizaciones en lo tocante al movimiento del personal;

b) Definan arreglos específicos para administrar el movimiento de personal como consecuencia de la prestación de servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y el movimiento de personal por reasignaciones dispuestas o voluntarias (por ejemplo, arreglos separados para el elemento de movilidad y para el elemento de condiciones de vida difíciles);

c) Determinen los elementos en función de los cuales deberían hacerse los pagos (por ejemplo, un pago por condiciones de vida difíciles, un pago por movilidad, un pago por reinstalación, un pago por asignación, etc.);

d) Determinen las cuantías y las modalidades del pago correspondiente a cada elemento y estimen las consecuencias de tales pagos en lo tocante a los costos (por ejemplo, vinculación con un punto de referencia, uso de tasas fijas, pagos no recurrentes y periodicidad del examen);

e) Recomienden procedimientos para la aplicación de esos arreglos, en particular, el examen periódico de los factores y la metodología de evaluación de las condiciones de vida y trabajo sobre el terreno.

6. El grupo de trabajo creará varias simulaciones sobre la base de las directrices que anteceden y presentará a la Comisión, en su 60° período de sesiones, un informe que contenga las comprobaciones a que haya llegado.

Anexo IV

Cuantías máximas recomendadas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación y límites máximos recomendados en relación con los gastos de internado

Cuadro 1

Cuantías máximas recomendadas para los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos y el subsidio de educación

<i>País/zona monetaria</i>	<i>Cuantía máxima de los gastos a los efectos del cálculo de los reembolsos</i>	<i>Cuantía máxima del subsidio de educación</i>
Alemania (euro)	18 993	14 245
Austria (euro)	15 198	11 399
Bélgica (euro)	14 446	10 835
Dinamarca (corona danesa)	89 010	66 758
España (euro)	13 762	10 332
Francia (euro)	10 263	7 697
Irlanda (Euro)	10 997	8 248
Italia (euro)	15 316	11 487
Japón (yen)	2 324 131	1 743 098
Países Bajos (euro)	15 440	11 580
Reino Unido (libra esterlina)	18 285	13 714
Suecia (corona sueca)	100 733	75 550
Suiza (francos suizos)	26 868	20 151
Zona del dólar de los Estados Unidos (en los Estados Unidos)	28 832	21 624
Zona del dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos)	17 189	12 892

Cuadro 2

Límites máximos recomendados en relación con los gastos de internado

<i>País/zona monetaria</i>	<i>Tasa fija normal para los gastos de internado</i>	<i>Tasa fija adicional para los gastos de internado (en lugares de destino designados)</i>
Austria (euro)	3 392	5 087
Dinamarca (corona danesa)	23 601	35 401
Francia (euro)	2 716	4 074
Irlanda (euro)	2 755	4 132
Italia (euro)	2 818	4 227
Países Bajos (euro)	3 594	5 392
Noruega (corona)	18 338	27 507
Reino Unido (libra esterlina)	3 181	4 772
España (euro)	2 733	4 099
Suecia (corona)	22 569	33 853
Estados Unidos (dólar)	4 742	7 113
Zona del dólar de los Estados Unidos (fuera de los Estados Unidos)	3 490	5 235

Anexo V

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2004)

Categoría	Remuneración neta (en dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C.=100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^c
	Naciones Unidas ^{a, b}	Estados Unidos			
P-1	61 485	44 733	137,4	117,8	0,2
P-2	76 475	57 598	132,8	113,8	5,3
P-3	93 243	70 683	131,9	113,0	20,9
P-4	111 817	87 761	127,4	109,2	32,1
P-5	130 925	102 917	127,2	109,0	27,5
D-1	151 590	118 851	127,5	109,3	10,4
D-2	158 765	122 489	129,6	111,1	3,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					128,7
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					116,7
Relación media ponderada ajustada según la diferencia del costo de la vida					110,3

^a Sueldos netos medios de las Naciones Unidas por categoría de funcionarios con familiares a cargo, sobre la base de ocho meses con un multiplicador de 53,9 y cuatro meses con un multiplicador de 59,4 (según la escala de sueldos en vigor desde el 1° de enero de 2003).

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron estadísticas de personal al 31 de diciembre de 2000 del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas.

^c Estos coeficientes de ponderación corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 inclusive que prestaba servicios en las sedes y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2000.

Anexo VI

Escala de sueldos para el cuadro orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes netos, una vez deducidas las contribuciones del personal

(En dólares EE.UU. – con efecto a partir del 1° de marzo de 2005)

Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
SGA (bruto)	189 952														
Neto D	127 970														
Neto S	115 166														
SsG (bruto)	172 860														
Neto D	117 373														
Neto S	106 285														
D-2 (bruto)	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
Neto D	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
Neto S	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
D-1 (bruto)	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
Neto D	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
Neto S	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
P-5 (bruto)	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
Neto D	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
Neto S	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
P-4 (bruto)	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
Neto D	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
Neto S	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
P-3 (bruto)	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
Neto D	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
Neto S	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
P-2 (bruto)	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
Neto D	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
Neto S	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
P-1 (bruto)	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
Neto D	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
Neto S	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

Anexo VII**Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local de Madrid**

(Euros por año)

Fecha de referencia del estudio: 1º de abril de 2004

<i>Categoría</i>	<i>Escalón</i>											
	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
G-1	18 459	18 958	19 457	19 956	20 455	20 954	21 453	21 952	22 451	22 950	23 449	23 948
G-2	20 859	21 421	21 983	22 545	23 107	23 669	24 231	24 793	25 355	25 917	26 479	27 041
G-3	23 571	24 207	24 843	25 479	26 115	26 751	27 387	28 023	28 659	29 295	29 931	30 567
G-4	26 635	27 355	28 075	28 795	29 515	30 235	30 955	31 675	32 395	33 115	33 835	34 555
G-5	30 017	30 829	31 641	32 453	33 265	34 077	34 889	35 701	36 513	37 325	38 137	38 949
G-6	33 829	34 742	35 655	36 568	37 481	38 394	39 307	40 220	41 133	42 046	42 959	43 872
G-7	38 125	39 155	40 185	41 215	42 245	43 275	44 305	45 335	46 365	47 395	48 425	49 455