CONSEJO EJECUTIVO 144.ª reunión Punto 9.6 del orden del día provisional EB144/48 12 de diciembre de 2018

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Informe del Director General

- 1. De conformidad con su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional debe presentar a la Asamblea General de las Naciones Unidas un informe anual para su transmisión a los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, por conducto de sus jefes ejecutivos.
- 2. El Director General remite al Consejo Ejecutivo el informe adjunto de la Comisión correspondiente al año 2018.² Está previsto que la Asamblea General examine ese informe en diciembre de 2018, cuando celebre su septuagésimo primer periodo de sesiones. Las decisiones que según se espera adoptará la Asamblea General con respecto a las recomendaciones de la Comisión, que hicieran necesaria una revisión del Reglamento de Personal de la OMS, se comunicarán al Consejo por separado. El presente informe aborda cuestiones tratadas por la Comisión en 2018.

CAPÍTULO III DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL

Examen de la remuneración pensionable

3. En su octogésimo cuarto periodo de sesiones, celebrado en marzo de 2017, la Comisión aprobó una lista de puntos y un calendario para el examen de los factores de conversión a cifras brutas, la inversión de ingresos (remuneración pensionable del personal del Cuadro de Servicios Generales superior a la del personal del Cuadro Orgánico con la misma remuneración neta), la armonización con la escala de sueldos unificada tras la eliminación de los elementos aplicables al personal con familiares a cargo, el cálculo de la remuneración pensionable de los funcionarios de categorías no clasificadas tras el aumento del número de escalones en la categoría D2, de seis a 10, y el examen de la escala común de contribuciones del personal. Reconociendo la complejidad e interdependencia de los diversos elementos en cuestión, la Comisión decidió establecer un grupo de trabajo sobre remuneración pensionable, para seguir examinando todas las opciones propuestas y realizar un estudio de la escala común de contribuciones del personal, en estrecha relación con otros puntos. Sus conclusiones y recomendaciones se

¹ Comisión de Administración Pública Internacional: Estatuto y Reglamento. Nueva York, Naciones Unidas, 1987 (documento ICSC/1/Rev.1), artículo 17.

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, septuagésimo tercer periodo de sesiones: Suplemento núm. 30 (documento A/70/30). Se distribuirán copias en la sala de reunión, junto con el resumen de las recomendaciones de la Comisión elaborado por la Secretaría. En particular, se hace referencia al Consejo en las páginas 11-13 y 18-54 del informe de la Comisión.

presentaron a la Comisión en su 86.º periodo de sesiones, y la Caja de Pensiones realizó un estudio comparativo entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el Sistema de jubilación de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos, en el que se comparaban las tasas de sustitución de ingresos (razón de la pensión respecto del sueldo neto) de los dos planes para funcionarios con servicios e historial de ingresos similares. Los resultados del estudio fueron en gran medida similares a los notificados en 2012. Tras el examen de esos resultados en el 87.º periodo de sesiones de la Comisión se determinó que la tasa de sustitución para las prestaciones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas seguía siendo comparable a las prestaciones del Sistema de jubilación de los empleados federales con prestaciones similares.

- 4. La Red de Recursos Humanos y las federaciones de personal coincidieron con el grupo de trabajo en sus recomendaciones y respaldaron los cambios propuestos en la escala de remuneración pensionable. Por otra parte, aunque acogieron con satisfacción los cambios propuestos, por considerar que también contribuían cerrar la inversión de ingresos¹ observada en anteriores informes de la Comisión, advirtieron del riesgo de poner en peligro la sostenibilidad de la Caja de Pensiones e instaron a respetar los derechos adquiridos del personal y evitar cualquier efecto negativo en la remuneración pensionable de los funcionarios.
- 5. Con respecto a la armonización con la escala de sueldos unificada, y a raíz de las recomendaciones del grupo de trabajo, la Comisión apoyó el uso de la tasa única (sin subsidio por cónyuge a cargo) como base para una escala común de contribuciones del personal y para las categorías del cuadro orgánico y superiores. Ello sería más compatible con el espíritu de la reforma de las remuneraciones y reduciría más aún la inversión de ingresos, dado que la tasa para funcionarios sin familiares a cargo de la escala común ya se utilizaron para calcular los niveles de remuneración pensionable del personal de servicios generales. En el anexo II del informe de la Comisión se describe la escala común de contribuciones del personal recomendada que se utilizará junto con la remuneración pensionable. Además, la Comisión acordó mantener el actual ciclo de examen quinquenal de la escala común de contribuciones del personal.
- 6. Por otra parte, la Comisión examinó la fórmula para calcular la remuneración pensionable de funcionarios de categorías no clasificadas, en el contexto de las remuneraciones globales revisadas. La Comisión adoptó la recomendación del grupo de trabajo de mantener la referencia actual al escalón máximo de la categoría D2 y, al mismo tiempo, reducir de 90% al 85% el porcentaje aplicado al factor de ajuste del sueldo neto entre los dos niveles de categoría por los que se aumenta la remuneración pensionable de la categoría D2 para determinar la remuneración pensionable de las categorías no clasificadas. Se consideró que la reducción era una adecuación necesaria al aumento del número de escalones, que pasó de seis a 10 en la categoría D2 con arreglo a la escala de sueldos unificada.
- 7. La Comisión tomó nota del análisis de las repercusiones que tendrían los cambios propuestos, en particular las consecuencias financieras para las organizaciones y el número de funcionarios de servicios generales que podría verse afectado por los cambios en la escala común de contribuciones del personal. Se estimó razonable suponer que, en caso necesario, se protegerán los niveles actuales de remuneración pensionable de los funcionarios porque, de otro modo, esos niveles bajarían debido a la revisión de la escala común de contribuciones del personal, mediante la aplicación de una cláusula de exención relativa a los niveles de remuneración pensionable para el personal de servicios generales y funcionarios nacionales del cuadro orgánico. Las repercusiones financieras de los cambios propuestos en la remuneración

 $\overline{2}$

¹ El concepto de «reversión de los ingresos» alude a situaciones en las que la misma o inferior remuneración neta recibida por un funcionario de la categoría de servicios generales da lugar a una remuneración pensionable más alta que la de un funcionario del cuadro orgánico con igual o mayor remuneración neta. Esta situación se planteó porque el elemento de tributación agregado a la remuneración neta de un funcionario de la categoría de servicios generales era considerablemente más alto que para un funcionario del cuadro orgánico con igual o mayor remuneración.

pensionable de ambas categorías de personal se estimaron en US\$ 38,4 millones por año para todo el régimen común de las Naciones Unidas.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

8. La Comisión decidió: recomendar a la Asamblea General que la remuneración pensionable para todas las categorías se basara en los sueldos de la escala común de contribuciones correspondientes a los funcionarios sin familiares a cargo; que la escala común de contribuciones del personal se revisara, según se expone en el anexo II del informe de la Comisión; que se revisaran la escala de remuneración pensionable y los niveles de protección de los ingresos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, según se expone en el anexo III; y que la remuneración pensionable para funcionarios de categorías no clasificadas se calculase con referencia al escalón máximo de la categoría D2 y al factor de ajuste revisado al 85%.

Prima por terminación del servicio

9. Inicialmente, la Comisión recomendó en 1976 la introducción de una prima por terminación del servicio, como reconocimiento de la voluntad de permanencia de los funcionarios con nombramientos de plazo fijo y muchos años de servicio. En 1976, la Asamblea General examinó la recomendación y volvió a examinarla en 1978, en particular en lo concerniente a las condiciones que justificarían el pago de esa prima. La Asamblea General pidió a la Comisión que examinara más a fondo la legitimidad de esa recomendación y la relación entre el personal de carrera y el personal con nombramientos de plazo fijo. La recomendación se presentó nuevamente en 2009, cuatro años después de la introducción y aplicación del nuevo marco contractual, adoptado por la Comisión en 2005. A raíz de la decisión de la Asamblea General de examinar la cuestión en su septuagésimo primer periodo de sesiones, la Comisión reiteró la recomendación en 2016 y, en ese contexto, la Asamblea General le pidió que llevara a cabo un análisis exhaustivo. La Comisión recordó que el marco contractual adoptado en 2005 establecía distinciones entre los nombramientos temporales, de plazo fijo y continuos, y observó la similitud entre las sumas máximas pagadas como indemnización por rescisión del nombramiento y rescisión por acuerdo mutuo, a funcionarios con nombramientos de plazo fijo y nombramientos continuos. La prima por terminación del servicio no se basaría en requisitos jurídicos, sino en prácticas óptimas de las organizaciones destinadas a apoyar el cumplimiento del deber de diligencia con miras a alentar el compromiso del personal. Un estudio sobre la administración pública federal de los Estados Unidos y otras organizaciones internacionales reveló que aunque no se otorgaba un pago por terminación del servicio al personal con nombramientos de plazo, los funcionarios cesados después de un año de servicio ininterrumpido recibían prestaciones por desempleo. Recordando la petición de la Asamblea General en su resolución 71/264 relativa a un análisis exhaustivo, la Comisión acordó revisar las condiciones exigidas para una prima por terminación del servicio. Esta revisión se llevó a cabo en consulta con las partes interesadas, y teniendo en cuenta las preferencias de las organizaciones y las federaciones de personal, a fin de asegurar que las nuevas condiciones fueran compatibles con otras decisiones de la Asamblea General recogidas en su resolución 65/247.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

10. La Comisión decidió recomendar la introducción de una prima por terminación del servicio como una forma de ayuda financiera a los funcionarios que después de cinco o más años de servicios ininterrumpidos abandonaran la organización debido a la expiración de sus contratos de plazo fijo. La prima por terminación del servicio ya está prevista en el párrafo 375 del Reglamento de Personal de la OMS.

Marco para la gestión de recursos humanos: datos actualizados sobre diversidad y género

11. En sus anteriores periodos de sesiones la Comisión decidió, en primer lugar, examinar el marco de recursos humanos a la luz de las tendencias y los cambios en las organizaciones del régimen común, y, posteriormente, actualizar ese marco. Esto otorgó un lugar más destacado a los elementos del marco concernientes a diversidad y género y, en última instancia, al uso y la promoción de un concepto más amplio de diversidad por parte de esas organizaciones, como un punto de referencia para establecer políticas relativas a la diversidad del personal. Los representantes de la Secretaría de las Naciones Unidas, las organizaciones del régimen común, la Red de Recursos Humanos y el personal acogieron con beneplácito esta evolución, lo que alentó un uso ampliado de sistemas de medición y seguimiento de la diversidad con miras a mantener el rumbo. No obstante, los méritos deberán ser siempre la principal consideración para contratar personal en los organismos del régimen común de las Naciones Unidas. La Comisión observó que la adopción de una definición más amplia había promovido la diversidad; que las organizaciones habían ampliado y profundizado sus deliberaciones sobre el tema; y que se habían adoptado medidas positivas en muchas áreas, pero hizo hincapié en que la diversidad no debería entenderse como un medio para favorecer a ningún grupo en detrimento de otro.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

12. La Comisión decidió aprobar la inclusión del componente de diversidad del personal en el marco de gestión de los recursos humanos, según se establece en el anexo V de su informe.

CAPÍTULO IV DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO DE LAS CATEGORÍAS DEL CUADRO ORGÁNICO Y SUPERIORES

Escala de sueldos básicos/mínimos

- 13. En su resolución 70/244, la Asamblea General aprobó una escala de sueldos unificada que entró en vigor el 1 de enero de 2017 y debería actualizarse para reflejar cualquier ajuste en los sueldos de referencia que pudiera aplicarse entre el momento de la aprobación de la escala y su aplicación. Por lo tanto fue necesario considerar la variación de los sueldos en la administración pública utilizada para la comparación sobre la base de la remuneración de los funcionarios sin familiares primarios a cargo.
- 14. Se informó a la Comisión que se había aplicado un aumento del 1,4% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General, con efecto a partir del 1 de enero de 2018. Además, se hicieron pequeños cambios en las escalas impositivas y se introdujo en el monto de la exención personal a nivel federal para 2018.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

15. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General la aprobación, con efecto a partir del 1 de enero de 2019, de la escala unificada de sueldos básicos/mínimos revisada y los niveles actualizados de protección de los ingresos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que figuran en el anexo VI del informe de la Comisión. Esa actualización refleja un ajuste del 1,83% respecto de la escala unificada de sueldos aprobada anteriormente por la Asamblea General, que se aplicará mediante el incremento del sueldo básico y la reducción proporcional del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no hay cambios en la paga líquida neta.

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

- 16. Con arreglo al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York, y la remuneración neta de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. A tal fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.
- 17. Se informó a la Comisión que, sobre la base de los cambios realizados en la administración pública federal de los Estados Unidos, el margen estimado de la remuneración neta para 2018 asciende a 114,4.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

18. La Comisión decidió informar a la Asamblea General que, según estimaciones, el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. era de 114,4 para 2018; también decidió mantener el seguimiento del nivel del margen, y adoptar las medidas correctivas necesarias compatibles con el sistema de ajustes por lugar de destino, en caso de que en 2019 se superasen los 113 o 117 puntos de activación.

Prestaciones por hijos y familiares secundarios a cargo: examen de la cuantía

El más reciente examen de las prestaciones realizado por la Comisión tuvo lugar en 2010. En 2017 la Comisión examinó la metodología y decidió mantenerla y seguir examinándola. Con arreglo a la metodología actual, las prestaciones por hijo a cargo se basan en un ingreso de referencia correspondiente a la categoría P4/VI en ocho sedes. Se llevaron a cabo dos series de estudios a fin de armonizar el procedimiento de cálculo con la nueva estructura de sueldos unificada, en ausencia de la tasa para funcionarios con familiares a cargo que servía de base para calcular las prestaciones en el pasado. La primera serie de estudios se basaba en la escala de sueldos unificada más la prestación por cónyuge a cargo, mientras que la segunda se centraba solo en la escala unificada. La Comisión observó que la inclusión de la prestación por cónyuge a cargo en el cálculo de la prestación por hijo a cargo establece el nivel de referencia de las prestaciones por hijo a cargo recibidas por pareja casada, mientras que basada únicamente en la escala unificada tenía en cuenta las prestaciones recibidas por progenitores sin pareja. Dado que el nuevo conjunto de remuneración total ya incluye una prestación separada para progenitores sin pareja, sería inapropiado que la prestación por hijo a cargo reflejara esa situación. Habida cuenta de que las prestaciones por hijo a cargo habían aumentado en cinco de los siete lugares de referencia examinados, la Comisión decidió ajustar el ingreso proporcionalmente, a una razón de cinco a ocho. En el proceso de ajuste se asignaron coeficientes de ponderaciones iguales a los lugares de referencia, a fin de reducir la preponderancia de los lugares de destino principales. La aplicación de ese enfoque supondrá una prestación anual de US\$ 3666 por niño, cuyas repercusiones financieras se estiman en US\$ 26,8 millones. El importante aumento se debe a que la prestación no se había ajustado desde 2010.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

20. La Comisión recomienda a la Asamblea General que a partir del 1 de enero de 2019 se aumente de US\$ 2929 a US\$ 3666 la prestación por hijo a cargo; se aumente de US\$ 5858 a US\$ 7332 la prestación por hijo con discapacidad; se aumente de US\$ 1025 a US\$ 1238 la prestación por familiar

secundario a cargo; y que se reduzcan las prestaciones por familiares a cargo en la suma de cualesquiera pagos directos recibidos de un gobierno por un funcionario, en relación con sus familiares a cargo.

21. Asimismo, la Comisión recomienda que la suma de la prestación expresada en dólares de los Estados Unidos se convierta a la moneda local según la tasa de cambio oficial de las Naciones Unidas desde la fecha de aplicación, y que la tasa permanezca sin cambio hasta el próximo examen bienal.

Identificación de la administración pública nacional mejor remunerada (Principio Noblemaire): fase I

- 22. De conformidad con el mandato que le confirió la Asamblea General en virtud de la resolución 44/198, la Comisión realiza estudios periódicos para determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada. Esta actividad, conocida como estudios Noblemaire, consisten en comparar la remuneración total en las administraciones públicas nacionales que pudieran ser una alternativa a la actual base de comparación del régimen común de las Naciones Unidas. Con arreglo a la metodología en dos fases aprobada por la Asamblea General en virtud de la resolución 46/191 A se selecciona un grupo de administraciones públicas nacionales comparables, sobre la base de criterios establecidos para los niveles y el monto de los sueldos, así como para su comparabilidad estructural con el régimen común. Las administraciones públicas así seleccionadas se comparan primeramente en función de la remuneración monetaria neta (fase I) y luego, en caso necesario, en función de la remuneración total (fase II). A partir de 1995, los estudios Noblemaire se suplementaron con verificaciones de referencia entre el régimen común y otras organizaciones internacionales.
- 23. En su 86.º periodo de sesiones, celebrado en marzo de 2018, la Comisión abordó las conclusiones de la fase I del estudio Noblemaire. En particular, examinó las administraciones públicas nacionales de los siguientes países, seleccionados mediante criterios establecidos: Alemania, Bélgica, Canadá, Francia, Noruega y Países Bajos. Los resultados de la comparación de la remuneración monetaria neta (ajustada a las variaciones por costo de vida y tipo de cambio) en esas administraciones y la actual referencia de comparación del régimen común, la administración pública federal de los Estados Unidos, revelaron que esta última era la administración pública nacional mejor pagada.
- 24. La Comisión reconoció que a raíz de la ejecución de la fase II sería preciso ajustar los resultados, pero convino en que difícilmente se podrían revertir las brechas resultantes en la remuneración monetaria neta con arreglo a la comparación actual. En este contexto se recordó que en el estudio de 2006, cuando el análisis de la fase II se había realizado para Bélgica, la brecha en la remuneración no cambió significativamente en comparación con los resultados de la fase I.
- 25. En lo concerniente a las verificaciones de referencia realizadas con respecto a otras organizaciones internacionales a fin de evaluar la competitividad del régimen común en comparación con esas organizaciones, se examinaron los beneficios de los estudios y se manifestaron diversas opiniones. Algunos miembros cuestionaron la necesidad de esas verificaciones por cuanto técnicamente no formaban parte de los estudios Noblemaire. Otros señalaron que las verificaciones habían sido autorizadas por la Asamblea General y habían creado un antecedente para esos estudios, a la luz de la evolución de las organizaciones internacionales y su creciente influencia en el mercado mundial del trabajo.
- 26. En ese contexto se informó a la Comisión acerca de un estudio de referencia emprendido recientemente, con la participación prevista de algunas organizaciones internacionales y regionales. El estudio incluyó el establecimiento de equivalencias de categorías entre el régimen común y otras organizaciones participantes, a los fines de la comparación de la remuneración. Se esperaba que las conclusiones del estudio estuviesen disponibles en 2019. Por consiguiente, la Comisión estimó que la cuestión relativa a las verificaciones de referencia se podría examinar a la luz de esas conclusiones.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

- 27. La Comisión decidió que el actual estudio Noblemaire no pasara a la fase II, porque, según señaló, los resultados de la comparación de la fase I demostraron que la administración de referencia actual tenía el nivel más alto de remuneración monetaria y que las diferencias porcentuales con otras administraciones públicas nacionales parecían ser demasiado grandes para que los demás elementos de la remuneración pudieran compensarlas, y por lo tanto se mantendría la administración de referencia actual para la comparación.
- 28. Asimismo, la Comisión decidió retomar el examen de las verificaciones de referencia con otras organizaciones internacionales una vez que reciba las conclusiones del estudio de referencia de 2019 realizado por diversas organizaciones internacionales y regionales, entre ellas el Grupo del Banco Mundial, organizaciones coordinadoras y la Unión Europea.

Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

En virtud del artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y examinó el informe sobre la labor realizada en su cuadragésimo periodo de sesiones, elaborado por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino. El informe incluía recomendaciones formuladas por un consultor externo independiente sobre el examen del sistema de ajuste por lugar de destino, así como algunas cuestiones relativas al componente de vivienda del índice de ajuste por lugar de destino. La Comisión decidió adoptar las recomendaciones contenidas en el informe del consultor independiente sobre áreas de la metodología en que se basa el sistema de ajustes por lugar de destino que podrían mejorarse. A tal fin, la Secretaría de la Comisión elaboró un proyecto de plan de gestión para el examen integral de esa metodología, en colaboración con organizaciones y federaciones de personal, que recibió el respaldo de la Comisión en su 87.º periodo de sesiones, en el que formuló un llamamiento a la cooperación activa de todas las partes interesadas. Además, la Comisión decidió establecer un grupo de trabajo encargado de examinar las normas operacionales que rigen la determinación de los multiplicadores de ajustes por lugar de destino, y un grupo de tareas sobre el examen del marco conceptual del índice de los ajustes por lugar de destino. La Comisión destacó que el objetivo del examen consistía en revisar la metodología del sistema de ajustes por lugar de destino y las normas operacionales, con el fin de mejorar la exactitud, la estabilidad y la previsibilidad de los ajustes de sueldo. Esta labor de examen, así como el componente de vivienda, se examinarán en la próxima reunión del Comité Asesor, que tendrá lugar a principios de 2019.

CAPÍTULO V DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS, Y OTROS CUADROS DE PERSONAL DE CONTRATACIÓN LOCAL

Examen de las metodologías para los estudios de sueldos

30. Las responsabilidades de la Comisión en lo que respecta a la fijación de sueldos para el personal de contratación local se recogen en su estatuto. En virtud de artículo 10 a), la Comisión debe formular recomendaciones a la Asamblea General sobre principios generales para determinar las condiciones de servicio del personal, y con arreglo al artículo 11 a), la Comisión establecerá los métodos por los que han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio. De conformidad con el artículo 12, la Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local.

- 31. Para desempeñar esas funciones, la Comisión estableció dos metodologías que evolucionaron hacia la actual metodología I, aplicada en la sede y otros lugares de destino similares, y la metodología II, aplicada en todos los demás lugares de destino. A fin de velar por la eficiencia y eficacia de las metodologías, la Comisión realizó un examen de la experiencia y las enseñanzas adquiridas al final de cada serie de estudios de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes.
- 32. Al finalizar la séptima serie de estudios de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión decidió iniciar un examen de las metodologías de estudios de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de personal de contratación local. La Secretaría de la Comisión pidió a las partes interesadas que recopilaran información sobre los problemas experimentados durante la realización de los estudios y formularan recomendaciones preliminares sobre la manera de solucionarlos. Las cuestiones identificadas por las organizaciones, las federaciones de personal y los comités de estudio de los sueldos del personal de contratación local en los lugares de destino en que hay sedes se resumieron en una lista de cuestiones generales y preocupaciones específicas que se sometieron a la consideración de la Comisión, junto con un proyecto de hoja de ruta para el examen.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

- 33. La Comisión decidió tomar nota de la lista preliminar de cuestiones y establecer un grupo de trabajo integrado por miembros de la Comisión y por un máximo de seis representantes de organizaciones y hasta seis representantes de las federaciones de personal; ese grupo contaría con el apoyo de la Secretaría de la Comisión. La labor del grupo de trabajo consistirá en analizar y examinar cuestiones identificadas durante la séptima serie de estudios de los sueldos, y proponer soluciones a esos problemas para someterlas a la consideración de la Comisión; examinar medios para obtener los datos necesarios, incluida la posibilidad de comprar datos de fuentes externas; estudiar la representación apropiada de la administración pública nacional; examinar la aplicación de las dos metodologías para garantizar la conformidad de la metodología elegida con las condiciones del mercado de trabajo local y la igualdad de trato para los funcionarios que ocupan puestos similares; proponer revisiones del texto de ambas metodologías; y presentar sus propuestas a la Comisión en su 88.º periodo de sesiones.
- 34. Asimismo, la Comisión decidió volver a examinar el plazo del examen en su 88.º periodo de sesiones.

CAPÍTULO VI DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO: LUGARES DE DESTINO CON CONDICIONES DE VIDA EXTREMADAMENTE DIFÍCILES

- 35. En su 85.º periodo de sesiones, durante las deliberaciones de la Comisión sobre la metodología de clasificación de las condiciones de vida difíciles, las organizaciones de la Red de Recursos Humanos basadas en el terreno plantearon la cuestión de los lugares de destino con clasificación de condiciones de vida difíciles de las clases D o E que no estaban designados como lugares de destino no apto para familias. La Comisión deliberó para determinar si las organizaciones podían ofrecer alguna flexibilidad a los funcionarios en esos lugares, de modo que pudiesen llevar a sus familias consigo o recibir primas relacionadas con la instalación, o no llevar a sus familias consigo y recibir en cambio la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias. Además, la Comisión estimó que las organizaciones podrían considerar esos aspectos junto con otras iniciativas de diligencia debida.
- 36. En su 86.º periodo de sesiones, la Comisión examinó un informe presentado por la Red de Recursos Humanos, sobre lugares de destino con clasificación de condiciones de vida difíciles de las clases D o E que no estuviesen designados como no aptos para familias. En ese informe, la Red señaló la particular responsabilidad de las organizaciones de las Naciones Unidas como empleadores, en

relación con la diligencia debida hacia el personal y sus familias y decidió: solicitar a la Red de Recursos Humanos más datos sobre la separación de la familia en lugares de destino con condiciones de vida difíciles que no estuviesen designados como no aptos para familias; y que esta cuestión se examinara en un grupo de trabajo.

- 37. En su 87.º periodo de sesiones, la Comisión examinó el informe del grupo de trabajo que se reunió en junio de 2018 para examinar diversos documentos y presentaciones, incluida una visión holística del conjunto de remuneraciones del personal fuera de la sede; un panorama general de la historia y la situación actual de las condiciones de servicio fuera de la sede, así como las cuestiones planteadas por las organizaciones; el proceso de clasificación de condiciones difíciles y la designación de lugar de destino no apto para familias; la información adicional proporcionada por organizaciones mediante una encuesta; y algunas prácticas externas.
- 38. La Comisión examinó las opciones presentadas por el grupo de trabajo y deliberó para determinar si la separación de la familia en los lugares de destino de clase D y E se debería considerar voluntaria o involuntaria; en otras palabras, si se debería descartar la posibilidad de que los funcionarios instalaran consigo a familiares reconocidos como persona a cargo, o si se podría dar la opción de que los funcionarios decidieran instalar o no a sus familias.
- 39. Por otra parte, la Comisión tomó nota de que los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles de las clases D y E no designados como no aptos para familias afrontaban la difícil elección de, o bien instalar consigo a sus familias en un lugar de condiciones de vida difíciles, o mantenerlas en un lugar separado, lo que entrañaba algunos gastos, además del aspecto de separación, y, por lo tanto, la Comisión consideró que sería apropiado reconocer de alguna manera los gastos adicionales relacionados con el mantenimiento de un lugar familiar separado, en casos en los que los funcionarios optaran por no instalar consigo a sus familias. La Comisión estimó que en esos casos sería apropiada una suma inferior a la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, teniendo en cuenta que la opción de instalar a las familias seguiría disponible para los funcionarios que aceptaran el nombramiento en esos lugares de destino.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

40. La Comisión decidió dejar que los funcionarios decidieran llevar o no a sus familiares a cargo reconocidos, en lugares de destino con condiciones de vida difíciles clasificados como clases D o E y que no estuviesen designados como no aptos para familias; que las necesidades de las organizaciones y las federaciones de personal se cubrieran mediante el suministro de una suma reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, que ascendería a US\$ 15 000 anuales para los funcionarios con familiares reconocidos, a fin de ayudarlos a sufragar los gastos de mantenimiento de esos familiares en otra parte; que esa suma se otorgara a un funcionario que solicitara esa prestación en el momento de asumir un nombramiento en un lugar de destino de clase D o E no designado como no apto para familias, en lugar de llevar consigo a los familiares reconocidos al lugar de destino; que la prestación no fuera pagadera respecto de ningún familiar reconocido que no se hubiese instalado en el lugar de destino; y que la prestación se revisara tras la plena aplicación de la metodología revisada para determinar las condiciones de vida difíciles, una vez finalizada la serie en 2019.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

41. Se invita al Consejo a que tome nota del presente informe.

= = =