



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

S

COMITÉ DE FINANZAS

156.º período de sesiones

Roma, 3-7 de noviembre de 2014

Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas dirigidas a la Asamblea General (incluidos los cambios en las escalas de sueldos y en los subsidios)

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

Sra. Monika Altmaier

Directora de la Oficina de Recursos Humanos

Tel.: +39 06 570 56422

Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio www.fao.org.



m1656s

RESUMEN

- El presente documento tiene por objeto informar al Comité acerca de las últimas novedades relativas a las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) y de los cambios en las condiciones de servicio del personal de las categorías profesional y superiores así como de servicios generales.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a que tome nota del contenido de este documento.

Propuesta de asesoramiento

- **El Comité de Finanzas tomó nota de las recientes recomendaciones y decisiones adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en relación con los cambios en las condiciones de servicio del personal de las categorías profesional y superiores así como de servicios generales, y por el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU).**

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común: Informe del grupo de trabajo sobre la estructura de la remuneración

1. En su 77.º período de sesiones, la Comisión, a raíz del examen del conjunto integral de la remuneración, creó tres grupos de trabajo dedicados a los temas siguientes: 1) la estructura de la remuneración, incluido el ajuste por lugar de destino; 2) la competitividad y la sostenibilidad; 3) el reconocimiento de la actuación profesional y otras cuestiones conexas de recursos humanos. En su 79.º período de sesiones, la Comisión examinó varias propuestas del grupo de trabajo sobre la estructura de la remuneración y las principales conclusiones extraídas por esta se resumen a continuación.

2. En la primera fase de este examen, que se halla en curso, se analiza únicamente el conjunto integral de la remuneración del personal de contratación internacional de las categorías profesional y superiores. El examen del conjunto integral de la remuneración de los profesionales de contratación nacional y los funcionarios de servicios generales se llevará a cabo en una segunda fase.

Tasas de remuneración a los funcionarios con y sin familiares a cargo

3. La actual estructura de la escala de sueldos en la que se establece una tasa aplicable a los funcionarios con familiares a cargo y una tasa para funcionarios sin familiares a cargo del sueldo neto tiene su justificación en las prácticas tributarias en algunos sistemas nacionales que prevén diferentes tipos impositivos entre los contribuyentes con familiares a cargo o no. Sin embargo, este sistema se considera complejo y contribuye a una percepción de desigualdad de trato entre los funcionarios en función de su situación familiar. La Comisión examinó pues medios alternativos de reconocimiento de cónyuges a cargo y, tras debatir este tema, convino en los principios siguientes:

- Debería introducirse una escala de sueldos unificada para todo el personal de las categorías profesional y superiores sin tener en cuenta la situación familiar.
- La secretaría de la CAPI estudiará modelos de escalas y evaluará la repercusión económica de varias opciones en el personal y las organizaciones.
- En consonancia con las normas de la administración pública utilizada en la comparación, seguirán reconociéndose los cónyuges a cargo y se examinará el formato de la prestación propuesta en el contexto de la estructura de la escala de sueldos.

Establecimiento y ajuste del nivel de la escala de sueldos básicos/mínimos

4. Ante el nivel relativamente bajo de la escala de sueldos básicos/mínimos de las Naciones Unidas, se estudiaron varias opciones para su ajuste. La Comisión expresó su preferencia por un criterio gradual para el aumento del nivel del sueldo básico/mínimo, a través de la consolidación del ajuste por lugar de destino de modo que no se produzcan pérdidas ni ganancias, a fin de evitar grandes aumentos de los sueldos en los lugares de destino de bajo costo. La cuantía del aumento se determinaría siguiendo los procedimientos normales.

Prestaciones sociales

Prestación por hijos a cargo

5. La Comisión acordó que:

- se deberían mantener los criterios actuales para el acceso a la prestación y la metodología general para determinar la cuantía de la prestación por hijos a cargo;
- en caso de que un funcionario sea una madre soltera o un padre soltero, la prestación para el primer hijo debería ser superior a la prestación habitual por hijos a cargo;
- la cuantía de la prestación se determinará después de que se haya establecido el formato de la prestación por cónyuge a cargo y su cuantía.

Prestación por familiar secundario a cargo

6. La Comisión decidió recomendar que se mantuviesen sin cambios los requisitos para acceder a la prestación y la actual metodología para la fijación de la cuantía de la prestación por familiar secundario.

Subsidio de educación

7. El subsidio de educación se ofrece al personal expatriado y se basa en el principio de participación en los gastos entre las organizaciones y los funcionarios. La organización reembolsa hasta el 75 % de los gastos admisibles, sujetos a un límite máximo. El subsidio cubre la enseñanza primaria y secundaria y los primeros cuatro años de estudios postsecundarios. Según la metodología actual, la cuantía del subsidio se revisa cada dos años, lo que implica establecer límites máximos distintos para 15 zonas monetarias.

8. Después de examinar las recomendaciones del grupo de trabajo, la Comisión convino en los siguientes principios y recomendaciones:

- El subsidio de educación es un elemento esencial del conjunto integral de la remuneración y un instrumento importante para facilitar la atracción y retención de la fuerza de trabajo móvil a nivel mundial.
- El subsidio tiene por objeto ayudar al personal expatriado a cubrir los gastos suplementarios relacionados con la educación de sus hijos mientras prestan servicios fuera de su país de origen.
- En el caso de la enseñanza primaria y secundaria, el límite del gasto máximo admisible debería establecerse en función de las instituciones educativas en el lugar de destino del funcionario, a menos que no haya instituciones educativas adecuadas en los lugares de destino, por ejemplo en el caso de lugares de destino no aptos para las familias o con condiciones de vida difíciles. Para el nivel de estudios superiores, debería buscarse un enfoque global para establecer un único límite máximo aplicable en todo el mundo.
- Con miras a simplificar el proceso administrativo, así como a cubrir los costos directamente relacionados con la educación de los hijos por ser esta la finalidad del subsidio, deberían revisarse los gastos admisibles a fin de incluir únicamente los gastos relacionados con los derechos de matrícula y las tasas de inscripción. Esta medida debería traducirse en una reducción general del costo del subsidio de educación para las organizaciones.

Derecho a vacaciones anuales

9. La Comisión decidió recomendar que se mantuviesen las actuales disposiciones relativas a las vacaciones anuales y que las organizaciones trataran de reducir al mínimo la acumulación de días de vacaciones no utilizados por parte del personal y alentarlos a tomar vacaciones a intervalos regulares.

Pagos mensuales relacionados con las condiciones de vida difíciles y la seguridad en lugares específicos

10. La Comisión examinó las recomendaciones formuladas por su grupo de trabajo sobre la estructura de la remuneración en cuanto a los elementos del régimen de remuneración de las Naciones Unidas relacionados con la instalación y la reinstalación.

Prestación por condiciones de vida difíciles

11. De acuerdo con el plan actual de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la CAPI clasifica los lugares de destino en seis categorías según el nivel de dificultad, a saber, H (por ejemplo, sedes y lugares con designación similar, o lugares de destino situados en países que son miembros de la Unión Europea) y A a E.

12. La Comisión decidió pedir a su grupo de trabajo que estudiara la posibilidad de simplificar y racionalizar en mayor grado el sistema de clasificación por condiciones de vida difíciles en tres categorías generales y pagar la prestación por condiciones de vida difíciles diferenciada por grupos de categorías (como los grupos actuales) de personal y la categoría del lugar de destino.

Prestación adicional por condiciones de vida difíciles

13. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles es una compensación para que el personal acepte asignaciones en lugares de destino no aptos para familias, con el que se reconocen las mayores dificultades financieras y psicológicas que acarrea la separación involuntaria de la familia. Esta prestación se abona de forma adicional a la prestación normal por condiciones de vida difíciles y varía según la categoría del funcionario y su situación familiar.

14. La Comisión pidió a su grupo de trabajo que realizara un nuevo estudio para simplificar e integrar la prestación adicional por condiciones de vida difíciles para lugares de destino no aptos para familias en el sistema de clasificación por condiciones de vida difíciles y que estudiara la posibilidad de establecer una única cuantía de dicha prestación para el personal con familiares reconocidos como personas a cargo y el personal sin familiares a cargo.

Otras prestaciones sobre el terreno en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

15. Dependiendo de las circunstancias particulares del lugar de destino, podría haber derecho a otras prestaciones. A este respecto, la Comisión tomó las decisiones siguientes:

- Eliminar el derecho al envío adicional de efectos personales para lugares de destino con condiciones de vida difíciles.
- Eliminar el reembolso del costo de reconocimientos médicos básicos para los familiares reconocidos que acompañan al funcionario.

Pagos relacionados con la asignación y la movilidad***Prestación por movilidad***

16. En el contexto del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, se entiende por movilidad la reasignación geográfica de un funcionario por un período de un año o más de un lugar de destino a otro, por lo general a otro país. La finalidad de la prestación por movilidad es promover el movimiento geográfico del personal de contratación internacional de conformidad con las necesidades de la Organización. La Comisión decidió lo siguiente:

- deberían establecerse sumas fijas anuales para cada reasignación geográfica en función del grado de dificultad de las condiciones de vida;
- excluir los lugares de destino de categoría H de la prestación por movilidad;
- pedir a su grupo de trabajo que estudie nuevas opciones para racionalizar e integrar la prestación por movilidad y la prima de asignación en un solo sistema.

Prestaciones por nueva asignación o reasignación (prima de asignación y derechos a realizar envíos)

17. La prima de asignación garantiza una suma en efectivo al comienzo de una asignación para ayudar a los funcionarios a sufragar gastos relacionados con los costos iniciales de establecerse en un nuevo lugar de destino y puede estar formada por dos elementos, a saber, una parte en forma de dietas y una parte consistente en una suma fija, basados en diferentes factores como la duración de la asignación, el lugar y los derechos de mudanza.

18. La Comisión decidió mantener el actual elemento de la prima de asignación consistente en dietas, pero pidió al grupo de trabajo que examinase la posibilidad de integrarlo en la prestación por movilidad. Decidió asimismo eliminar el pago de un mes de sueldo adicional de prima de asignación, esto es, el elemento consistente en una suma fija, al iniciarse el tercer año de asignación en los lugares de destino sobre el terreno.

19. La Comisión solicitó al grupo de trabajo que examinara todos los elementos relacionados con el envío de efectos personales y la mudanza con miras a su racionalización.

Marco de descanso y recuperación

20. La finalidad de los viajes de descanso y recuperación es permitir que los funcionarios a quienes se les reconozca este derecho se alejen de forma periódica del entorno extremadamente difícil o peligroso en el que prestan servicios. El marco de descanso y recuperación consiste en viajes pagados por las organizaciones y cinco días civiles consecutivos de licencia especial y tiempo de viaje.

21. La Comisión decidió continuar el examen del marco de descanso y recuperación teniendo en cuenta todos los demás tipos de prestaciones de viaje disponibles y recesos en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal.

Vacaciones más frecuentes en el país de origen

22. Se aplica un ciclo de vacaciones en el país de origen cada 24 meses cuando un funcionario es asignado a un lugar de destino de categoría "H", "A" y "B", mientras que en los lugares de destino de categoría "C", "D" y "E" se aplica un ciclo de vacaciones en el país de origen cada 12 meses, esto es, una licencia para visitar el país de origen en fecha anticipada. La Comisión decidió pedir a su secretaría que llevara a cabo un análisis detallado junto con su labor sobre el marco de descanso y recuperación a fin de determinar si debería mantenerse la licencia para viajar al país de origen en fecha anticipada.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIORES

Escala de sueldos básicos/mínimos y examen de las tasas de contribución del personal conjuntamente con los sueldos brutos

23. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto a partir del 1.º de enero de 2015, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, que refleja un ajuste del 1,01 % que se aplicará aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, con lo que no cambia la paga líquida.

24. Las consecuencias financieras para todo el sistema de este cambio se limitarían a la revisión del régimen de pagos por separación del servicio. Se calcula que, para la FAO, las consecuencias financieras ascenderán aproximadamente a 35 630 USD en el año 2015.

Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos de América y gestión del margen alrededor del punto medio conveniente

25. De conformidad con el mandato permanente, la Comisión informa anualmente a la Asamblea General sobre el margen de remuneración neta, que es la diferencia relativa entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías profesional y superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington D.C que ocupan puestos comparables. A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Además, y atendiendo a la solicitud formulada por la Asamblea General (véase el párrafo 5 de la sección II.B de su resolución 68/253), la Comisión examinó las posibles opciones para lograr que el margen recuperara su punto medio conveniente de 115.

26. Se informó a la Comisión de los elementos que afectaron al nivel del margen en 2014, a saber: la suspensión de la congelación reglamentaria de los ajustes de la remuneración de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos, que dio lugar a un aumento general del 1,0 % a partir del 1.º de enero de 2014 en todos los regímenes de remuneración reglamentarios de la administración pública utilizada en la comparación; la revisión de los impuestos federales, que dio lugar a una pequeña reducción del impuesto sobre la renta para todos los contribuyentes de Washington, D.C.; el nivel del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York; el nivel del sueldo básico/mínimo en el régimen común de las Naciones Unidas para el período de enero a diciembre de 2014; el coeficiente revisado de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C. estimado en 112,7. Como resultado, el margen de la remuneración neta correspondiente a 2014 ascendía a 117,4, mientras que la media de los últimos cinco años (2010-2014) se situaba en 116,4.

27. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2014 entre la remuneración neta de los funcionarios de las categorías profesional y superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. ascendía a 117,4 y de que la media del margen en los últimos cinco años (2010-2014) ascendía a 116,4, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115.

28. Habiendo examinado la gama de medidas y los calendarios que permitirían que el margen recuperara su punto medio conveniente, la Comisión decidió que:

- se suspendería el procedimiento normal para gestionar el margen dentro del intervalo establecido hasta nuevo aviso;
- continuaría la congelación de la remuneración neta en Nueva York hasta que el margen recuperara su punto medio conveniente.

Propuestas sobre la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino entre los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I

29. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General, la Comisión examinó dos propuestas sobre la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino entre los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I:

- Opción 1: examinar todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I solamente una vez al año, en una fecha predeterminada;
- Opción 2: examinar todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I por lo menos una vez al año, en la fecha aniversario del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino para Nueva York.

30. La Comisión decidió que:

- las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino en todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I se examinen una vez al año, en la fecha aniversario del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino para Nueva York, la ciudad de base en el sistema común de las Naciones Unidas;
- la cuestión del mantenimiento de la regla del 5 % para los lugares de destino del grupo I, esto es, la posibilidad de llevar a cabo un examen antes de la fecha prevista si, previa medición, se aprecia un aumento del costo de la vida del 5% o más, se remita al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino para que la estudie en su próximo período de sesiones en 2015, en el marco de su examen de las normas operacionales por las que se rige el sistema de ajustes por lugar de destino.

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBAS CATEGORÍAS DE PERSONAL

Seguro médico

31. De conformidad con la petición de la Asamblea General (véase la resolución 68/253), la Comisión examinó el prorrateo de las primas del seguro médico entre la Organización de las Naciones Unidas y los afiliados tanto a planes de los Estados Unidos como de otros países.

32. Sobre la base de los datos sustantivos proporcionados a los miembros de la Comisión, se observó que, a tenor de la situación y la práctica en la administración pública utilizada en la comparación, en los Estados Miembros en que se jubila la mayoría de los funcionarios de las Naciones Unidas y en muchas otras organizaciones internacionales, si la Comisión revisara el prorrateo, la parte correspondiente al empleador muy probablemente aumentaría.

33. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se mantuviera en las proporciones vigentes la fórmula actual de prorrateo entre la Organización y el personal, incluidos los jubilados, de las primas de seguro médico tanto de planes de los Estados Unidos como de otros países.

Edad de jubilación obligatoria para el personal en servicio

34. En su 68.º período de sesiones, la Asamblea General, en su resolución 68/253, solicitó a la Comisión que realizara un nuevo análisis, en consulta con todos los interesados pertinentes, sobre las repercusiones de la aplicación de la recomendación de aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios activos en los marcos de planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión y todas las demás políticas de gestión de los recursos humanos pertinentes en todo el régimen común de las Naciones Unidas.

35. En el 79.º período de sesiones de la Comisión, su secretaría le proporcionó un análisis de las posibles repercusiones del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a los 65 años para los funcionarios activos. Se analizaron también los costos para las organizaciones y las repercusiones en diversas iniciativas de recursos humanos.

36. En respuesta a las declaraciones realizadas por varias organizaciones especializadas, entre ellas la FAO, en las que se señalaba que un aumento de la edad obligatoria de separación del servicio del personal en activo repercutiría negativamente en los procesos de planificación de la fuerza de trabajo, reestructuración y redistribución de personal, la Comisión consideró que la reestructuración institucional y la reducción de puestos eran actividades continuas en todas las organizaciones y que un aumento de la edad obligatoria de separación del servicio no debería tener un efecto perjudicial en la gestión de recursos humanos de las organizaciones ni en sus planes estratégicos.

37. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que había realizado el análisis solicitado de la planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión, y de todas las políticas de recursos humanos pertinentes, incluidas las relativas a la gestión y evaluación de la actuación profesional, el rejuvenecimiento, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, en todo el régimen común de las Naciones Unidas.

COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS (CMPPNU)

61.º período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, Roma, 10-18 de julio de 2014

38. El 61.º período de sesiones del CMPPNU fue acogido por la FAO en Roma. Aparte de los asuntos presupuestarios y de gestión ordinarios, el Comité examinó los estados financieros de la Caja la evaluación actuarial y la composición de la Comisión de Actuarios y del Comité de Inversiones y el informe sobre el rendimiento de las inversiones de la Caja.

39. El Director General subrayó que la Caja se había reforzado considerablemente en los últimos años y que se encontraba en una muy buena situación operacional y financiera.

40. La última evaluación actuarial reveló que la evolución descendente de los resultados de las evaluaciones actuariales se ha invertido, lo cual está relacionado en gran medida con el aumento de la edad normal de jubilación y la modificación de las disposiciones relativas a la jubilación anticipada para los nuevos funcionarios. El Director General mencionó que el déficit del 0,72 % de la remuneración pensionable derivado de la última evaluación actuarial muestra una mejora significativa respecto del déficit del 1,87 % de la remuneración pensionable resultante de la evaluación actuarial anterior. Partiendo de la previsión de que seguirá obteniéndose una tasa real de rendimiento anual del 3,5 %, no se utilizará el capital de la Caja para cubrir las diferencias entre las aportaciones recaudadas y las prestaciones pagadas al menos durante los próximos 50 años.

41. En los últimos diez años, la población a la que presta servicio la Caja ha aumentado en torno a un 33 %. Además, el número de prestaciones tramitadas después de la separación del servicio activo (“casos complejos”) durante 2012-13 ha crecido un 51 % desde 1998-99, al tiempo que el número de solicitudes que se tramitan y se responden cada año ha aumentado un 235 % desde 1999. La Caja no solo tramita cada vez más casos, y casos más complejos, sino que además, la Caja atiende las necesidades de una población jubilada y beneficiaria que envejece y que tiene necesidades concretas debido a su edad avanzada. Ante el aumento del volumen de transacciones que afronta la Caja cada año, así como el incremento de la demanda de servicios, es necesario seguir fortaleciendo la capacidad de servicios al cliente de la misma.

42. El Comité examinó también otra serie de asuntos, que incluían las decisiones más importantes que se tomaron y los debates que se mantuvieron sobre los aspectos siguientes:

Examen del seguro médico después de la separación del servicio a raíz de la resolución de la Asamblea General

43. En el otoño de 2013, la Asamblea General examinó el informe del Secretario General (A/68/353) y el informe conexo de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/68/550) sobre la gestión de las obligaciones correspondientes a las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio. Tras el examen de estos dos informes, la Asamblea General aprobó la resolución A/RES/68/244.

44. Habida cuenta de las posibles ramificaciones de la resolución de la Asamblea General sobre la CCPNU, el Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo del Comité Mixto de Pensiones solicitó, en su primera reunión en febrero de 2014, que el actuario consultor preparase una nota sobre la “Opción de ampliar el mandato de la CCPNU para incluir la administración de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio”.

45. El Comité tomó nota de la petición de la Asamblea General y manifestó su conformidad con las conclusiones presentadas en la nota del actuario consultor sobre la “Opción de ampliar el mandato de la CCPNU para incluir la administración de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio”. El Comité también refrendó las recomendaciones del Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo sobre este tema, que se recogen en el apartado 11 c) del informe de dicho comité. El Comité señaló que los objetivos de inversión de la Caja diferían de los del seguro médico después de la separación del servicio. Por tanto, podría resultar inadecuado que la Caja administrase los recursos relativos a este último.

46. El Comité convino en que no resultaría aconsejable ampliar el mandato de la Caja Común de Pensiones para incluir la administración de las prestaciones del seguro médico después de la separación del servicio y señaló que esta opción podría comprometer la viabilidad operativa de la Caja, así como incidir negativamente en la sostenibilidad a largo plazo de esta según el alcance de la medida adoptada.

Efecto en la CCPNU del aumento del uso de contratos que excluyen expresamente la afiliación a la Caja

47. El grupo de afiliados presentó un documento de sesión sobre la repercusión que tiene en la Caja el aumento del uso de contratos que excluyen expresamente la afiliación a esta. Se señaló que los consultores y otras personas que trabajan con arreglo a los denominados “contratos de no funcionarios” representan un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo mundial del sistema común de las Naciones Unidas. Se observó también que los datos oficiales y no oficiales indican que el uso de estos contratos ha aumentado en general en todo el sistema común de las Naciones Unidas y que esto podría ser motivo de preocupación para la sostenibilidad de la Caja, ya que el personal que trabaja con contratos de no funcionarios no puede afiliarse a ella.

48. El Comité tomó nota de la información proporcionada en el documento de sesión. También pidió al Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo que examinara este tema en el marco de sus estudios periódicos sobre la gestión de activos y la supervisión de la solvencia y que le informase al respecto según procediese.

Informe del Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo

49. El Comité Mixto de Pensiones aprobó la siguiente recomendación del Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo formulada en su informe:

El Comité Mixto de Pensiones aprobó la siguiente declaración sobre el nivel de riesgo aceptado para la CCPNU:

“La Caja reconoce el alcance a muy largo plazo de sus operaciones, su carácter asegurador que mancomuna recursos y riesgos para proporcionar prestaciones de jubilación, fallecimiento e incapacidad y otras prestaciones definidas y servicios conexos a sus afiliados, jubilados y beneficiarios, así como la importancia de garantizar la viabilidad futura de sus operaciones y

finanzas. La Caja tiene un nivel de riesgo aceptado muy bajo por lo que respecta a la pérdida de su sostenibilidad a largo plazo y a la imposibilidad de cumplir sus compromisos financieros a largo plazo”.

Mandatos de los comités de pensiones del personal

50. El Comité Mixto de Pensiones aprobó los mandatos revisados de los comités de pensiones del personal y sus secretarías.

51. El Comité pidió a la secretaría de la Caja que elaborara un documento sobre el tema para su próximo período de sesiones que tendrá lugar en 2015, incluida una norma administrativa que establezca un mecanismo de solución de diferencias entre las organizaciones miembro y la Caja para atender los problemas derivados de la interpretación de los estatutos y reglamentos de esta última.

52. El Comité aprobó una enmienda a la norma de confidencialidad mencionada declarando que los comités de pensiones del personal pueden, a través de la secretaría de los comités, proporcionar información pertinente sobre la pensión de un afiliado o beneficiario que se considere necesaria en la administración de los funcionarios y sus derechos en sus organizaciones empleadoras.

Recuperación de terceros de las sumas pagadas en concepto de prestación por fallecimiento o invalidez en caso de que un tribunal hubiera establecido su responsabilidad por lesiones o muerte de un afiliado

53. El Comité tomó nota del informe y recordó su decisión anterior de aprobar, en principio, el concepto de recuperación de terceros. Solicitó asimismo que se introdujera una enmienda al ámbito de aplicación de las disposiciones propuestas en los Estatutos y el Reglamento Administrativo de la Caja. El Comité pidió además que el Secretario o el Director General presentaran en su período de sesiones en 2016 un documento revisado que adapte mejor las disposiciones jurídicas al documento presentado.