



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  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

S

## COMITÉ DE FINANZAS

**160.º período de sesiones**

**Roma, 2-6 de noviembre de 2015**

**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 5705 6422**

*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](http://www.fao.org).*



mo775

### RESUMEN

- El presente documento tiene por objeto informar al Comité acerca de las últimas novedades en las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) y de las recomendaciones y decisiones adoptadas por la CAPI en relación con 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 tomar nota del contenido de este documento.

#### **Propuesta de asesoramiento**

- **El Comité de Finanzas tomó nota de las 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).**

## **A. COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)**

### **I. CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIORES**

#### *Información actualizada sobre el resultado del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común*

1. La información actualizada que se expone a continuación resume los resultados y las decisiones y propuestas adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en su 81.<sup>a</sup> reunión, celebrada entre julio y agosto de 2015, con respecto al examen que llevó a cabo sobre la remuneración. Cabe destacar que en el momento de la preparación del presente documento, el informe de la CAPI correspondiente a 2015 todavía no estaba disponible.

#### *i) Examen de la CAPI sobre el régimen de remuneración*

#### **Escala de sueldos básicos**

2. La CAPI recomendó que se introdujera una escala de sueldos unificada para el personal de las categorías profesional y superiores independientemente de la situación familiar. La nueva escala constaría de 13 escalones para cada categoría entre P-1 y D-1 y 10 escalones para la categoría D-2. En general, la nueva escala daría lugar a una leve reducción de los sueldos en las categorías inferiores, mientras que en las superiores, principalmente la categoría de Director, los sueldos de los escalones más altos serían ligeramente más elevados que en la actualidad. Actualmente, la mayoría de las categorías profesionales tienen un ciclo de incremento de escalón anual para todos los escalones o para la mayoría de ellos. En la nueva escala, los escalones situados por encima del punto medio mantendrían los incrementos de escalón anuales, mientras que los escalones situados por debajo del punto medio (escalón 7 de las categorías profesionales) pasarían a tener únicamente incrementos de escalón bienales.

3. En los casos en que el personal pudiera ver reducida su remuneración neta tras la aplicación de la escala de sueldos unificada, se recomienda aplicar medidas de transición en forma de “escalones personales” que la CAPI mantendría en las escalas de sueldos propuestas a la Asamblea General. Estos escalones solo estarían disponibles para el personal que se encuentre en ellos en el momento de la transición y estos funcionarios no recibirían otros incrementos de escalón.

4. Aunque la ubicación del personal actual en la nueva escala conllevaría costos de transición técnicos, con el tiempo, la nueva escala produciría ahorros y, por tanto, serviría como instrumento de contención de costos por dos razones: a) el progreso hacia escalones superiores se ralentiza considerablemente y b) la escala prevé sueldos menores en los grados inferiores de las categorías para el personal recién contratado. Asimismo, los cambios en la estructura de sueldos también afectarían a las prestaciones basadas en el salario, es decir, las indemnizaciones por cese en el servicio.

#### **Prestaciones familiares**

5. El tipo aplicable actualmente al sueldo de los funcionarios con familiares a cargo se sustituiría por un equivalente de la prestación por cónyuge a cargo de hasta un 6 % de la remuneración neta (el sueldo neto más el ajuste por lugar de destino). Esta prestación se pagaría a los funcionarios con un cónyuge a cargo, pero no con un hijo reconocido como familiar primario a cargo en ausencia de un cónyuge a cargo, como ocurre actualmente. En el futuro, al determinar la idoneidad para recibir una prestación por cónyuge a cargo no solo se considerarían las rentas del trabajo, sino también otras rentas como las pensiones.

6. Para el personal al que actualmente se le paga un sueldo de funcionario con familiares a cargo con respecto a su primer hijo a cargo, se proponen medidas de transición. Inmediatamente después de la aplicación del nuevo sistema, estos funcionarios recibirían una prestación de transición por su

primer hijo a cargo equivalente al 6 % de la remuneración neta, cantidad que se reduciría un 1 % al año hasta que la cuantía de transición fuera igual o inferior a la prestación por hijos a cargo.

7. No se han realizado cambios a los criterios y metodología actuales de determinación de la idoneidad para las prestaciones por hijos o familiares secundarios a cargo.

8. Con el tiempo, la reducción de la idoneidad para la prestación por cónyuge a cargo en comparación con la escala actual de sueldos de funcionarios con familiares a cargo, así como el cambio en la prestación por el primer hijo a cargo, podrían dar lugar a la contención de los costos. Asimismo, la CAPI observó que la eliminación de la escala de sueldos del elemento relativo al cónyuge a cargo daría lugar a una reducción general de los costos de la indemnización por rescisión del nombramiento, la prima de repatriación y el pago en caso de fallecimiento.

9. No obstante, se considera que las medidas de transición propuestas son relativamente complejas y podrían conllevar costos administrativos adicionales.

### **Gestión del margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas y la del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington, D.C.**

10. La CAPI recomienda que el punto medio deseable del margen se mantenga en 115 mientras se reduce el intervalo de fluctuación posible de 110-120 a 113-117. Esta opción permitiría el funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino siempre y cuando el margen se mantuviera en el intervalo 113-117 y reduciría la fluctuación de este.

### **Subsidio de educación**

11. El plan de subsidio de educación debería seguir cubriendo la educación escolar hasta los niveles de enseñanza terciaria o universitaria, pero la idoneidad para la enseñanza terciaria finalizaría con la obtención de un primer diploma, tras cuatro años de enseñanza postsecundaria o a la edad de 25 años, lo que ocurra antes. Según las normas actuales, el derecho al subsidio de educación abarca cuatro años completos de enseñanza postsecundaria.

12. La tasa de reembolso fija del 75 % de los gastos admisibles se sustituiría por una escala móvil mundial compuesta por siete tramos, que también sustituiría los límites específicos de países o zonas existentes actualmente. El subsidio revisado cuenta con un mecanismo integrado para alentar la contención de los costos, ya que en la escala móvil de siete tramos el porcentaje de reembolso disminuye a medida que aumentan los gastos y las solicitudes del subsidio de educación. Asimismo, la base de gastos admisibles se reduciría para cubrir solo los gastos de matrícula (incluida la enseñanza de la lengua materna) y otros gastos relacionados con la inscripción.

13. La asistencia para gastos de internado se limitaría a la educación primaria y secundaria y se otorgaría únicamente a los funcionarios de oficinas exteriores. Los jefes ejecutivos podrían hacer excepciones en situaciones individuales justificadas y, en concreto, en el caso de organizaciones que exigen un elevado nivel de movilidad y o un despliegue rápido. Los gastos de viajes relacionados con el subsidio de educación se limitarían en el futuro a los hijos de funcionarios con derecho a asistencia para gastos de internado y a un viaje por año.

14. Los mecanismos para examinar los límites máximos de los gastos de educación y la cuantía del subsidio se simplificarían ampliamente y se basarían en la variación de los derechos de matrícula de escuelas internacionales representativas cada dos años.

15. No se recomiendan cambios en el subsidio de educación especial dado el reducido número de solicitudes y en reconocimiento de las necesidades especiales de estos niños. El límite máximo para el subsidio de educación especial en sí mismo se establecería utilizando como referencia el tramo superior de la escala móvil del subsidio de educación ordinaria más la suma de 5 000 USD, equivalente a la suma fija para gastos de internado contemplada en el plan del subsidio de educación

ordinaria. Hasta este límite máximo, los gastos admisibles se reembolsarían al 100 %. La asistencia para gastos de internado estaría disponible, si se solicita, en todos los casos con arreglo a las normas actuales.

16. La CAPI propone que el nuevo plan de subsidio de educación, tanto para la educación ordinaria como para la especial, se aplique al menos un ciclo completo de un año escolar después del año en curso cuando la Asamblea General y otros órganos rectores aprueben los nuevos planes.

17. Las consecuencias financieras exactas son difíciles de predecir debido a que el diseño del plan se ha cambiado sustancialmente. Una primera estimación muy general apunta a reducciones de costos de aproximadamente un 10 % de los costos totales del plan como consecuencia de las restricciones aplicadas al reembolso de gastos admisibles y de gastos de internado. La reducción del derecho de viajes relacionados con el subsidio de educación también debería generar ahorros de costos.

18. Por otro lado, la escala mundial unificada eliminaría las diferencias actuales en los límites específicos de los países y podría dar lugar a mayores gastos, en concreto en países que pertenecen actualmente al grupo de países “USD fuera de la zona de los Estados Unidos de América”. La reducción práctica a tres años de la idoneidad para la educación terciaria (es decir, un primer diploma) debería generar ahorros adicionales.

19. La propuesta debería lograr también algunos ahorros administrativos, ya que se podría suprimir el examen de solicitudes del subsidio de educación de todo el sistema y la reducción de los gastos admisibles debería acelerar el procesamiento de las solicitudes.

#### **Elementos relacionados con la prestación por condiciones de vida difíciles**

20. La CAPI propone mantener las categorías de clasificación de condiciones de vida difíciles actuales, pero unificar las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles, para el personal con y sin personas a su cargo, al tipo aplicable a funcionarios con familiares a cargo vigente actualmente. La utilización de ese enfoque daría como resultado un aumento de las sumas percibidas por los funcionarios sin familiares a cargo.

21. Con respecto a la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, que actualmente varía en función de la categoría y la situación familiar del funcionario, la CAPI propone sustituirla por la “prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias”, pagadera como cuantía fija en función de la situación familiar.

22. Las disposiciones relativas a la prestación por peligrosidad, el subsidio de evacuación por razones de seguridad y el descanso y la recuperación se mantendrían sin cambios.

23. No se prevén medidas de transición para los cambios anteriores. La simplificación de las cuantías de la prestación por condiciones de vida difíciles conllevaría un costo adicional inmediato para las organizaciones. Cabe señalar que, aunque el gasto global de la “prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias” podría ser mayor que el de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, una serie de funcionarios a título individual, en particular de las categorías más elevadas, recibiría cantidades significativamente menores en comparación con las disposiciones actuales.

#### **Prestación por movilidad**

24. La CAPI propone sustituir la prestación por movilidad actual por un incentivo de movilidad destinado a alentar la movilidad del personal a lugares sobre el terreno. Con el nuevo plan, se establecerían sumas fijas anuales para cada cambio de destino geográfico sobre la base de la clasificación de las condiciones de vida del lugar de destino y la categoría personal del funcionario. El personal trasladado a un lugar de destino de categoría “H” no tendría derecho al incentivo. Asimismo, ya no se aplicarían incrementos graduales de la prestación sobre la base del registro de movilidad del

funcionario. La CAPI propone volver a examinar el incentivo de movilidad cinco años después de su aplicación a fin de evaluar de nuevo la necesidad del mismo.

25. En las medidas de transición propuestas por la CAPI se prevé que el personal que se traslade antes de la aplicación del incentivo de movilidad siga recibiendo los montos de la prestación por movilidad aplicables actualmente mientras se encuentre en esa asignación hasta un máximo de cinco años, o hasta que el funcionario se traslade a un lugar de destino diferente.

26. Las primeras estimaciones apuntan a posibles ahorros una vez finalizada completamente la transición. Sin embargo, existen tres elementos adicionales a considerar con respecto a las repercusiones económicas: a) las medidas de transición conllevarán costos adicionales; b) las organizaciones se vayan a embarcar en nuevos planes de movilidad podrían encontrarse con un mayor número de funcionarios en su segunda asignación, y estos funcionarios resultan relativamente favorecidos en el nuevo sistema en comparación con el actual, por lo que los ahorros pueden ser significativamente menores; y c) desde el punto de vista del personal a título individual, los funcionarios con un historial de movilidad más amplio experimentarán reducciones significativas en las cuantías recibidas en sus próximos traslados geográficos.

### **Pagos relacionados con el traslado y la asignación**

27. La CAPI recomienda que se suprima el pago de la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza y de la prima de traslado y que se introduzcan los nuevos elementos relacionados con el traslado, que son los tres elementos básicos siguientes: viaje por traslado, mudanza por traslado y prima de instalación.

28. Las disposiciones que rigen el viaje por traslado permanecen sin cambios.

29. Se proponen algunos cambios relativos a la mudanza por traslado, pero si se mantuviera la flexibilidad en las organizaciones, estos no repercutirían en la FAO, ya que la Organización mantendría su proceso actual de organización de la mudanza de los funcionarios cuando se trasladan y no ofrecería una suma fija.

30. Con respecto a la prima por asignación, denominada ahora prima de instalación, las disposiciones relativas a las dietas permanecen sin cambios, pero las dietas para los familiares solo deberían pagarse si estos se trasladan al nuevo lugar de destino en un plazo de seis meses tras el inicio de la asignación. La parte de la suma fija de la prima de instalación ya no sería un mes del sueldo del funcionario (remuneración neta y ajuste por lugar de destino), sino una cantidad equivalente al sueldo de un funcionario de la categoría P-4, escalón 6, en el lugar de destino. El cambio más importante recomendado por la CAPI consiste en modificar la práctica actual relativa al pago de la suma fija solo a los funcionarios asignados a lugares de destino sobre el terreno o con asignaciones de menos de dos años. La CAPI considera que no debería haber diferencias entre los funcionarios, ya que la prima de instalación está destinada a cubrir los gastos de instalación aplicables a todos los lugares de destino, ya sean de categoría "H" o se encuentren sobre el terreno. Otro cambio atañe a la supresión del pago de la segunda suma fija de un mes en la prima por asignación destinada al personal que se encuentra en lugares de destino sobre el terreno tras la finalización de dos años de servicio en un lugar de destino.

31. Los nuevos elementos propuestos relacionados con el traslado serían aplicables a todos los funcionarios que se desplacen (es decir, tanto a los nuevos contratados como a los que se trasladan a otro lugar) a partir de la fecha de aplicación. Además, las disposiciones relativas a los viajes por traslado y a la mudanza por traslado también serían aplicables al personal que se separa del servicio, con sujeción al cumplimiento de los requisitos pertinentes establecidos por las organizaciones.

32. La CAPI tiene previsto examinar el costo efectivo de los nuevos elementos relacionados con el traslado, comparándolos con las disposiciones existentes, dos años después de su aplicación.

33. Las consecuencias financieras son difíciles de predecir. La eliminación del elemento relativo a la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza conllevaría ahorros, al igual que la

eliminación del segundo mes de la suma fija de la prima por asignación. Sin embargo, el cambio propuesto en relación con la parte de la suma fija de la prima por asignación produciría un aumento de los gastos para la FAO y en este momento se está examinando de forma más exhaustiva, incluso en el Comité de Alto Nivel sobre Gestión.

### **Prima de repatriación**

34. La propuesta actual para la prima de repatriación consiste en establecer un umbral de un mínimo de cinco años de servicio como condición de idoneidad, pero sin realizar cambios en la escala como tal (aparte de basar las semanas de sueldo en la nueva escala de sueldos unificada).

35. Como medida de transición, se propone que el personal actual siga manteniendo el derecho a la prima de repatriación con arreglo al plan actual por el número de años acumulados hasta la fecha de aplicación del nuevo plan.

36. Las repercusiones financieras sobre la prima de repatriación todavía no se han determinado.

### **Derecho a vacaciones**

37. La CAPI no recomienda ningún cambio en las disposiciones existentes sobre las vacaciones anuales, la licencia por enfermedad o las vacaciones ordinarias en el país de origen. Sin embargo, propone que se supriman los viajes por vacaciones más frecuentes en el país de origen (es decir, un ciclo de vacaciones en el país de origen de 12 meses para el personal de los lugares de destino de las categorías C, D y E), ya que se considera que se solapan con las disposiciones sobre descanso y recuperación.

### **Marco para otros pagos**

38. La CAPI ha debatido marcos para otros pagos en el contexto del examen de la remuneración. A continuación se indican disposiciones opcionales en dos ámbitos:

a) Incentivos basados en el rendimiento: el personal con el mejor rendimiento podría recibir entre un 5 % y un 10 % del sueldo básico como bonificación única no pensionable.

b) Bonificaciones por contratación: con el fin de atraer candidatos a puestos que se encuentran en zonas con condiciones de vida difíciles, se puede pagar una bonificación única por contratación de hasta el 25 % del sueldo básico anual para cada año del contrato inicial hasta un máximo de tres años. Este plan se aplicaría de forma experimental, a discreción de los jefes ejecutivos de las organizaciones y siguiendo los requisitos apropiados en relación con la documentación y la supervisión estipulados en las normas de cada organización.

#### *ii) Escala de sueldos básicos/mínimos*

39. Se aplicó un incremento del 1 % con efecto a partir del 1 de enero de 2015 en los sueldos básicos de la administración pública federal de los Estados Unidos de América. Asimismo, en este país se introdujeron algunos cambios para 2015 relativos al régimen tributario. El efecto del incremento del 1 % en la escala de sueldos básicos del cuadro general y los cambios tributarios se tradujeron en un incremento neto del 1,08 % en comparación con los niveles de 2014.

40. A fin de mantener la escala del Régimen Común de las Naciones Unidas en consonancia con las cuantías correspondientes al cuadro general del comparador, la CAPI aprobó el ajuste recomendado del 1,08 % a la escala de sueldos del régimen común, el cual tomará efecto el 1 de enero de 2016 a través del método de consolidación estándar, es decir, incrementando el sueldo básico un 1,08 % al tiempo que se reducen de forma proporcional los puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino.

41. Este método, conocido como el ajuste sin pérdidas ni ganancias, no conlleva ningún cambio en el sueldo neto del personal. Los cambios en la escala sí dan lugar a un incremento de las indemnizaciones por cese en el servicio relacionadas con la escala de sueldos básicos o mínimos.

42. Las repercusiones financieras anuales en el conjunto del sistema como consecuencia de estos cambios se estiman en 550 000 USD y para la FAO alcanzarían aproximadamente los 38 500 USD.

*iii) Evolución del margen entre las remuneraciones netas de las Naciones Unidas y los Estados Unidos de América*

43. La CAPI señaló que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas y la del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos de América en Washington, D.C. para 2015 se estima en 117,2, y que el promedio del margen en los últimos cinco años (2011-15) también es de 117,2.

## **II. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL**

### **Edad obligatoria de separación del servicio**

44. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que la fecha de aplicación para el aumento de la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014 debería ser en 2016, y a más tardar el 1 de enero de 2017, y que se debería tener en cuenta el principio de los derechos adquiridos.

## **B. COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS (CMPPNU)**

45. La 62.<sup>a</sup> reunión del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) se celebró en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, del 20 al 24 de julio de 2015.

46. En su informe, el Presidente Ejecutivo hizo hincapié en que la Caja se encontraba en una muy buena situación operacional y financiera. Asimismo, el Presidente Ejecutivo destacó la tendencia de crecimiento continuado de los volúmenes de operaciones. Esto se debe en parte al incremento del número de jubilados y beneficiarios, que sigue creciendo de forma constante a un ritmo anual de más del 3 %, y a la elevada rotación de participantes activos, que ascendió a más de 9 600 casos en 2014. El número total de participantes y beneficiarios en conjunto ha crecido un 73 % desde 1998.

47. Con respecto a la sostenibilidad, 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.

48. El Presidente Ejecutivo comentó que algunas tendencias demográficas tienen repercusiones financieras que afectan a la sostenibilidad a largo plazo, tales como el aumento de la esperanza de vida, la reducción de la tasa de utilización de la opción de permutación y el incremento del costo del sistema de doble cálculo, y que se estima que se compensarán en su mayoría mediante la transición propuesta al nuevo método alternativo de valoración de activos.

49. En cuanto al Sistema Integrado de Administración de Pensiones, el Presidente Ejecutivo señaló que este sistema es la iniciativa operacional y de tecnología de la información de la Caja más importante en la historia reciente de esta. Actualmente, el proyecto está en proceso de ejecución.

### **Asuntos actuariales**

50. El CMPPNU se mostró de acuerdo con la recomendación del Comité de Actuarios de que la continuación de la transición a la metodología alternativa del valor actuarial de los activos para el 31 de diciembre de 2015 se basara en: a) el 50 % de los activos producidos con la metodología actual



más b) el 50 % de los activos producidos con la metodología alternativa. Asimismo, se mostró de acuerdo con que el costo a largo plazo asumido del sistema de doble cálculo debería establecerse en el 2,1 % de la remuneración pensionable, y con que el ejercicio de seguimiento debería continuar en cada valoración actuarial.

51. EL CMPPNU se manifestó a favor de que la hipótesis de la tasa de rendimiento real del 3,5 % empleada para la base de valoración ordinaria en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2013 se siguiera utilizando en la próxima valoración actuarial.

### **Inversiones**

52. El Representante del Secretario General informó al CMPPNU de que el estado de los fondos de la Caja es bueno, con un coeficiente de financiación del 91 %, y de que el objetivo de rentabilidad de las inversiones del 3,5 % de rendimiento real se había cumplido durante los últimos 50 años. De 27 721 millones de USD en febrero de 2009, la Caja logró alcanzar una valoración máxima histórica de 54 311 millones de USD el 3 de julio de 2014. A 31 de diciembre de 2014, la Caja registró un valor de 52 820 millones de USD. Los bonos mostraron un rendimiento negativo del 1,0 %, en comparación con el 0,6 % del índice de referencia Barclays Capital Global Aggregate Bond Index. En 2014, la fortaleza del USD (con una apreciación del 12,9 % en comparación con las principales divisas) afectó negativamente a las posiciones en divisas distintas del USD de todos los tipos de activos de la Caja. A 31 de diciembre de 2014, la Caja tenía una cartera mayoritaria en acciones del 63,5 % en comparación con el 60 % de la distribución de los activos estratégicos.

53. Se presentó una política de inversiones revisada al CMPPNU donde se mostraban los progresos realizados por la División de Gestión de las Inversiones en un esfuerzo por cumplir con sus responsabilidades fiduciarias y proporcionar instrumentos y documentos de orientación en materia de inversiones sobre los parámetros específicos del plan para los procesos de selección de inversiones, gestión de riesgos y evaluación.

### **Asuntos administrativos**

54. Se informó al CMPPNU de que este año se preparará el tercer estado financiero de la Caja de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP). Los activos netos de la Caja disponibles para el pago de prestaciones aumentaron de 51 500 millones de USD a 31 de diciembre de 2013 a 52 900 millones de USD a 31 de diciembre de 2014.

55. El CMPPNU examinó la propuesta del Grupo de trabajo sobre el presupuesto y la aprobó para su presentación a la Asamblea General. La estimación presupuestaria propuesta asciende a 189 714 200 USD. Esta cantidad se repartirá a razón de 158 464 500 USD para la Caja y 22 249 800 USD para las Naciones Unidas con arreglo al acuerdo de participación en los gastos. Asimismo, el CMPPNU aprobó recursos por un valor de 164 700 USD con cargo a fondos extrapresupuestarios para un puesto del cuadro de servicios generales que financiarán las organizaciones afiliadas que participan en el plan del seguro médico después de la separación del servicio, así como una cantidad no superior a 225 000 USD destinada al Fondo de Emergencia.

### **Asuntos de gobernanza**

56. El CMPPNU aprobó el informe del Comité de Supervisión del Activo y el Pasivo e hizo suyas las recomendaciones de este junto con un plan de acción para el CMPPNU y sugerencias dirigidas al Secretario General en general y a la luz del estudio de supervisión del activo y el pasivo.

57. El CMPPNU también tomó nota de la información actualizada sobre el examen del Marco de Políticas y Estrategia de Gestión de Recursos Humanos y sugirió que se deberían iniciar consultas apropiadas sobre el memorando de entendimiento.

58. Se presentó al CMPPNU información actualizada sobre la labor del Grupo de trabajo sobre el seguro médico después de la separación del servicio de la Red de Presupuesto y Finanzas del Comité

de Alto Nivel sobre Gestión, en la que se mostraba que no existía ninguna posibilidad de que la Caja pudiera utilizar sus capacidades para llevar a cabo procedimientos operativos relacionados con el seguro médico después de la separación del servicio. El CMPPNU también solicitó que el Presidente Ejecutivo o el Secretario del CMPPNU siguieran estando disponibles para abordar cualquier preocupación adicional y proporcionar posibles respuestas a fin de garantizar que su posición se refleje plenamente en el informe que remitirá el Secretario General a la Asamblea General y en otras ocasiones, entre ellas, las deliberaciones de la Asamblea sobre este asunto.

### **Auditoría**

59. El CMPPNU examinó el informe del Comité de Auditoría e hizo suyas las siguientes recomendaciones: la Oficina de Servicios de Supervisión Interna debería empezar la comprobación de los controles internos para la Declaración en materia de control interno lo antes posible y a más tardar en 2016; la administración de la Caja debería garantizar que el proyecto de normas financieras esté listo para que el Comité lo examine y se presente al CMPPNU en su 63.<sup>a</sup> reunión en 2016; la administración debería tomar las medidas oportunas para cubrir puestos vacantes clave como el de Jefe de Finanzas y Director de la División de Gestión de las Inversiones; el Representante del Secretario General debería abordar con la máxima prioridad los riesgos graves que suponen la falta de una estrategia coherente y exhaustiva sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la actual fragmentación de los sistemas de TIC que respaldan los procesos operativos de la División de Gestión de las Inversiones.

60. El CMPPNU tomó nota del dictamen favorable sin reservas del Auditor Externo sobre los estados financieros de la Caja correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2014.

### **Sistema de pensiones**

61. El CMPPNU tomó nota de que la cuantía de las pensiones en moneda nacional seguía manteniéndose en los niveles establecidos como objetivo o cerca de ellos en los países examinados. Asimismo, observó que este análisis sigue proporcionando información importante y útil al CMPPNU acerca de la tasa de sustitución de ingresos establecida para las principales divisas y solicitó a la Caja que siguiera realizando el seguimiento de las pensiones en moneda nacional y que lo mantuviera informado sobre su análisis con periodicidad anual.