


Octubre de 2013

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	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
---	--	--------------------	---	---	---	--

## COMITÉ DE FINANZAS

**151.º período de sesiones**

**Roma, 11-15 de noviembre de 2013**

**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 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) 06570 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](http://www.fao.org).*



mi636s

### 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.
- Por otra parte, como resultado de la aprobación por la Asamblea General de la decisión de la CAPI de aumentar la edad de jubilación obligatoria a 65 años para el personal contratado a partir del 1.º de enero de 2014, la Secretaría propone una enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal a fin de armonizar las normas de la FAO sobre la edad de separación obligatoria con las normas del sistema común de las Naciones Unidas y de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) sobre la edad normal de jubilación.
- Las consecuencias financieras para la FAO derivadas de la aplicación de las decisiones de la CAPI ascenderán a 6 650 USD aproximadamente en el año 2014 (véase el párrafo 33).

### ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité de Finanzas a tomar nota del contenido del presente documento y se señalan especialmente a su atención los párrafos 4 a 9, relativos al aumento de la edad de separación obligatoria a 65 años para el personal contratado a partir del 1.º de enero de 2014.
- Se solicita al Comité que haga suya la propuesta de enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal presentada en el párrafo 9 y que la someta a la aprobación del Consejo en virtud de lo dispuesto en el artículo XL.3 del Reglamento General de la Organización.

#### Propuesta de asesoramiento

- **El Comité de Finanzas recomienda la aprobación de la enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal, según el texto que figura en el párrafo 9 del documento.**

## COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

### CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBAS CATEGORÍAS DE PERSONAL

#### *Normas de conducta para la administración pública internacional*

1. En su 67.º período de sesiones, la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1.º de enero de 2013, la revisión de las Normas de conducta para la administración pública internacional que figura en el Anexo IV del informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2012<sup>1</sup>.
2. La Secretaría desea señalar a la atención del Comité que el Apéndice A de la Sección 304 del Manual se actualizó en consonancia con la nueva versión de las Normas de conducta y se publicó en julio de 2013.
3. Los principales cambios en las Normas de conducta revisadas se refieren a los ámbitos de “Conflicto de intereses”, “Revelación de información”, “Uso de los recursos de la organización” y “Restricciones en el período posterior al empleo”.

#### *Edad de separación obligatoria: Enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal*

4. En 2012, en su 59.º período de sesiones, la junta directiva de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) recomendó que se elevara la edad normal de jubilación a 65 años de edad para los nuevos afiliados al Fondo a partir del 1.º de enero de 2014 a más tardar. La Junta también exhortó a la CAPI y las organizaciones miembros de la Caja a elevar inmediatamente la edad de separación obligatoria a 65 años para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja. En su 75.º período de sesiones, celebrado en 2012, la CAPI decidió apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) de que se elevara la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja Común, con efecto, a más tardar, el 1.º de enero de 2014.
5. En su resolución 67/257, de 12 de abril de 2013, la Asamblea General de las Naciones Unidas hizo suya la decisión de la CAPI relativa al aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal contratado a partir del 1.º de enero de 2014.
6. En consecuencia, la FAO está obligada a armonizar sus reglas sobre la edad de separación obligatoria del servicio con las del régimen común de las Naciones Unidas y la CCPPNU, que se han modificado con objeto de elevar la edad normal de jubilación a 65 años para el personal contratado a partir del 1.º de enero de 2014.
7. A fin de reflejar la citada decisión, es preciso realizar las enmiendas adecuadas de las disposiciones vigentes del Manual Administrativo de la FAO, en particular el párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal.
8. Se pide al Comité que haga suya la propuesta de enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal que se presenta a continuación y la someta a la aprobación del Consejo, en virtud de lo dispuesto en el artículo XL.3 del Reglamento General de la Organización.
9. La propuesta de enmienda al párrafo 301.9.5 del Estatuto del Personal reza como sigue: “No se mantendrá a los funcionarios en servicio activo después de que hayan cumplido los 65 años (62 años en el caso de los funcionarios nombrados antes del 1.º de enero de 2014), salvo que el Director General, en interés de la Organización, prorrogue en casos excepcionales dicho límite de

---

<sup>1</sup> Las Normas de conducta para la administración pública internacional están disponibles (solo en inglés) en el siguiente sitio web de la CAPI: <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf?d=713>.

edad. De ordinario, esa prórroga será de un año cada vez. Los funcionarios, excepto aquellos cuya participación en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas haya comenzado o se haya reanudado a partir del 1.º de enero de 1990, podrán, sin embargo, decidir retirarse a la edad de 60 años”.

*Edad de jubilación obligatoria para el personal en servicio*

10. En su resolución 67/257, la Asamblea General también acogió con beneplácito la recomendación de la CAPI de que se llevara a cabo un examen estratégico, en consulta con las organizaciones y los representantes del personal, de las repercusiones que tendría aplicar a los funcionarios que prestan servicio en la actualidad el aumento de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años, y señaló que aguardaba con interés considerar los resultados de ese examen en su 68.º período de sesiones.

11. En su 77.º período de sesiones, la secretaría de la CAPI presentó un documento en el que se esbozaba un panorama histórico de las prácticas relativas a la jubilación de algunos Estados miembros. Asimismo, señaló que desde la perspectiva de la CCPNU, elevar la edad de separación obligatoria del servicio a 65 años para el personal en activo se traduciría en ahorros. Según estimaciones del Actuario Consultor de la Caja Común de Pensiones, de ofrecerse esa opción a los funcionarios actuales se lograría una reducción adicional del déficit actuarial del orden del 0,13% de la remuneración pensionable, lo que repercutiría positivamente en la sostenibilidad a largo plazo de la Caja. Las economías estimadas se basaron en una tasa supuesta de utilización del 70 %.

12. La Red de Recursos Humanos expresó su sorpresa por el enfoque seguido por la Comisión en el examen de la aplicación de la edad de separación obligatoria del servicio al personal en activo. Las decisiones recientes de aumentar tanto la edad normal de jubilación como la edad de separación obligatoria del servicio para los nuevos funcionarios de manera complementaria se habían adoptado precisamente para remediar los problemas relacionados con la sostenibilidad financiera a largo plazo de la CCPNU, provocados por el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial. El documento preparado por la secretaría de la CAPI no proporcionaba un fundamento por el que las organizaciones deberían dejar de aplicar una práctica ampliamente armonizada y que funcionaba bien a la luz del acuerdo consensuado y equilibrado adoptado recientemente.

13. En la actualidad, muchas organizaciones estaban haciendo grandes esfuerzos de examen y reestructuración institucional a fin de contener los gastos y de garantizar, al mismo tiempo, la entrada de nuevas competencias esenciales en una serie de ámbitos profesionales. La decisión recomendada en el documento de la secretaría sin lugar a dudas pondría en peligro estos esfuerzos y podría generar considerables gastos adicionales en concepto de gratificación por retiro voluntario. Asimismo, los miembros de la Red de Recursos Humanos expresaron su decepción por la calidad y la pertinencia del examen, que a su juicio no sustentaba las conclusiones formuladas en el informe.

14. La Red de Recursos Humanos, en cuanto representante de los jefes ejecutivos de sus organizaciones miembros, rechazó unánimemente el informe y la recomendación contenida en el mismo. La Red recomendó que, si la Comisión deseaba seguir abordando esta cuestión, debería pedir a la secretaría que realizara un examen más a fondo en consulta con las organizaciones.

15. Las tres federaciones del personal, a saber, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas (UNISERV), acogieron con beneplácito el informe y el análisis final y las recomendaciones. Las federaciones mantuvieron su posición de que la edad de separación obligatoria para los funcionarios en activo debería elevarse a 65 años de edad, siempre que se preservaran los derechos adquiridos a jubilarse a los 60 y a los 62 años.

16. En sus deliberaciones, los miembros de la Comisión observaron que muchos Estados miembros habían aumentado la edad de jubilación. La Comisión consideraba que, dados los cambios de los factores demográficos a nivel mundial y el perfil de la población, el sistema común de las Naciones Unidas no podía seguir yendo en contra de la tendencia mundial a aumentar la edad de jubilación.

17. En sus conclusiones, la Comisión reconoció que se trataba de un asunto complejo, pero que era preciso admitir que la longevidad había aumentado considerablemente y muchos funcionarios seguían siendo muy productivos y poseían las competencias necesarias para trabajar mucho más allá de la edad de 60 o 62 años. La Comisión convino en que a la hora de tomar una decisión sobre la conveniencia de extender a los funcionarios en activo la edad de separación obligatoria había que dar la debida consideración a la voluntad de las organizaciones teniendo en cuenta sus planes presupuestarios y estratégicos.

18. Después de examinar todas las observaciones formuladas, la Comisión consideró que debía aumentarse a 65 años la edad de separación obligatoria del servicio de los funcionarios en activo. Con el fin de conceder a las organizaciones tiempo para aplicar el cambio, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que elevara la edad de separación obligatoria a 65 años de edad para los actuales funcionarios con efecto a partir del 1.º de enero de 2016, en el entendimiento de que esta decisión no afectará a los derechos adquiridos de los funcionarios en servicio.

#### *Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común*

19. En su 76.º período de sesiones, la Comisión, de conformidad con su decisión de incluir la cuestión en su programa de trabajo para 2013-14, inició un examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común. Se proporcionó a la Comisión, a fin de facilitar su análisis del tema, una sinopsis de los elementos del actual sistema de remuneración, junto con su justificación y la base de los pagos.

20. La Comisión observó que el actual sistema de remuneración no había experimentado prácticamente ningún cambio a lo largo de varios decenios. Cada uno de los elementos que formaban el sistema actual se revisaba con independencia de los otros y con periodicidad distinta. Por tanto, el riesgo de fragmentación de un sistema con estas características hacía necesario realizar un examen holístico de todos sus elementos, en particular todos aquellos que pudieran ser interdependientes.

21. Se convino en que la filosofía básica del conjunto integral de la remuneración se debía basar en los principios dimanantes de las disposiciones del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a saber, la independencia de la administración pública internacional y la necesidad de que las organizaciones contrataran al personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre hombres y mujeres.

22. La Comisión consideraba que los atributos y el enfoque de un sistema revisado deberían ser los siguientes:

- 1) El nuevo régimen de remuneración debería servir de apoyo para el cumplimiento de los mandatos de las organizaciones y habría de:
  - a) ser competitivo;
  - b) ser imparcial y equitativo;
  - c) ser transparente;
  - d) ser sencillo en cuanto a su diseño y fácil de administrar y de comprender, tanto por el personal como por otros interesados;
  - e) recompensar la excelencia y abordar los casos de desempeño insatisfactorio;
- 2) el nuevo sistema debería ser coherente en su núcleo fundamental, pero también debería permitir cierta flexibilidad para atender a las necesidades y dificultades específicas de las organizaciones, en particular con respecto a la diversidad, las ocupaciones especializadas o las capacidades técnicas difíciles de conseguir;
- 3) desde su puesta en marcha el nuevo sistema debería basarse en la contención general de los gastos y ser sostenible de cara al futuro;

- 4) el examen se iniciaría por el personal profesional y luego se extendería a los profesionales de contratación nacional y a los funcionarios de servicios generales;
  - 5) si bien se partía del supuesto de que el nuevo sistema se aplicaría a todos los funcionarios contratados a partir de la fecha de su entrada en vigor, más adelante se examinaría la posibilidad de aplicarlo al personal ya contratado, teniendo en cuenta los derechos adquiridos.
23. En su 77.º período de sesiones, la Comisión continuó su examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común y tuvo ante sí tres documentos preparados por la secretaria de la CAPI. En estos documentos:
- se ponía de relieve el papel de la filosofía de la remuneración como base para estructurar los sueldos y prestaciones del régimen común en el marco de la CAPI para gestionar los recursos humanos, incluido el marco de gestión del desempeño;
  - se examinaban las prácticas externas y los enfoques típicos que se utilizaban para determinar el conjunto integral de la remuneración del personal expatriado, incluidas las tendencias actuales relativas a la remuneración de los expatriados, y se describían los conjuntos integrales de la remuneración de varias organizaciones nacionales e internacionales seleccionadas;
  - se examinaba la aplicabilidad de estas tendencias y prácticas al régimen común.
24. La Comisión también examinó los progresos de la labor realizada hasta la fecha, así como un plan para avanzar en el examen de la remuneración.
25. La Comisión tomó nota de la información sobre las prácticas externas de remuneración de los funcionarios expatriados, en el entendimiento de que se utilizaría como referencia en la etapa de elaboración de un sistema revisado.
26. A continuación, la Comisión examinó el programa y el plan de trabajo para el examen. En este contexto, la Red de Recursos Humanos expresó su preocupación por el hecho de que el plazo tan breve para ese complejo proyecto de examen pudiera resultar demasiado ambicioso, y señaló que centrarse únicamente en alcanzar a tiempo hitos convenidos podría comprometer la calidad de los resultados del proyecto. Las federaciones del personal y varios miembros compartieron las preocupaciones de las organizaciones acerca de la brevedad del plazo establecido para el proyecto por la Asamblea General, habida cuenta de la amplitud de su alcance. Consideraban que la Asamblea debería ser consciente de estas preocupaciones. La Comisión exhortó a todas las partes interesadas a que hicieran cuanto estuviera en su mano por contribuir a la ejecución puntual de las actividades del proyecto y garantizar, al mismo tiempo, que no se comprometiera la calidad de los resultados.
27. También se señalaron a la atención de la Comisión las comunicaciones dirigidas a su Presidente por los órganos rectores de la FAO y la Organización Marítima Internacional (OMI), en las que se instaba a la Comisión a considerar la necesidad de intensificar la vigilancia de los aumentos de los gastos de personal en el contexto de su examen amplio en curso. Era necesario tomar debidamente en consideración esos acontecimientos.
28. Habiendo examinado los atributos y objetivos aprobados en el anterior período de sesiones, la Comisión consideró apropiado resumirlos y complementarlos en la siguiente declaración de la misión del examen:
- El objetivo del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común es asegurar la capacidad constante de las organizaciones para cumplir eficazmente sus respectivos mandatos, sobre la base de los principios rectores y las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y en el marco del régimen común.
  - El examen tiene por objeto lograr un sistema de remuneración que, sin perjuicio de la cohesión general del régimen común, proporcione a las organizaciones un grado de flexibilidad en la aplicación del conjunto integral de la remuneración. La remuneración debía

permitir atraer y retener la mejor combinación de talentos, competencias y diversidad. El sistema revisado también debería promover la excelencia y reconocer el desempeño profesional.

- El examen debería centrarse en la creación de un sistema coherente e integrado que sea racional, transparente y eficaz en función de los costos. Las prestaciones estarían dirigidas a promover la excelencia de la organización mediante la motivación y participación del personal. Además, el sistema revisado permitiría que los Estados miembros, las organizaciones y el personal comprendieran la estructura, los procesos y los resultados. Por último, el sistema revisado proporcionaría la estabilidad y la previsibilidad necesarias para facilitar la cohesión con el proceso de programación y presupuestación.
- Al realizar ese examen, la CAPI, en cumplimiento de la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 67/257, tendría presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer una fuerza de trabajo competitiva.

29. En relación con el alcance del examen, se convino en que se deberían incluir todos los elementos de la remuneración, como los sueldos, el ajuste por lugar de destino, las prestaciones y otras condiciones de servicio, así como otros elementos de la gestión de los recursos humanos comprendidos en el mandato de la CAPI, a fin de garantizar un análisis exhaustivo del sistema. También se señaló que el examen podría tener consecuencias en algunos ámbitos que no eran de competencia de la Comisión, como las pensiones, los seguros, y otros. En esos casos, sería necesario indicar los vínculos resultantes a las autoridades respectivas para que pudieran adoptar medidas apropiadas.

30. En cuanto a las modalidades del proyecto, la Comisión convino en que las cuestiones deberían ser examinadas en detalle por grupos de trabajo integrados por miembros de la CAPI, con la participación plena de las organizaciones y los representantes del personal. Esos grupos de trabajo realizarían un análisis sustantivo, formularían recomendaciones e informarían de sus conclusiones a la CAPI. Seguidamente, se evaluarían las consecuencias de las disposiciones propuestas.

31. La Comisión hizo suyo el esquema del examen y las modalidades para la realización de las demás actividades mencionadas anteriormente y decidió establecer tres grupos de trabajo para examinar los siguientes temas:

- estructura de la remuneración;
- competitividad y sostenibilidad;
- incentivos relativos al desempeño profesional y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos.

32. Los grupos de trabajo presentarían informes sobre sus progresos y formularían propuestas a la Comisión. Con posterioridad, esas propuestas se integrarían en una versión revisada del conjunto integral de la remuneración. El modo de funcionamiento de los grupos de trabajo debería asegurar el intercambio de información entre estos, de manera que sus deliberaciones arrojaran resultados coherentes y compatibles.

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

### *Escala de sueldos básicos/mínimos*

33. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto a partir del 1.º de enero de 2014, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios de las categorías profesional y superiores, que refleja un ajuste del 0,19 % aplicado aumentando el sueldo básico/mínimo y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, con lo que no cambia la paga líquida. Las consecuencias financieras para todo el sistema de este cambio se limitarían a la revisión del régimen de pagos por separación del servicio y dichas

consecuencias serían relativamente pequeñas debido a que las variaciones de la escala eran mínimas. Se calcula que las consecuencias financieras de este cambio para la FAO ascenderán aproximadamente a 6 650 USD en el año 2014.

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

34. Como resultado de la congelación de sueldos introducida por ley en la administración pública federal de los Estados Unidos para el período comprendido entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2013, no se habían aprobado aumentos salariales generales ni en función de la localidad para los empleados federales de Washington, D.C. en 2013.

35. La Comisión observó que el nivel del margen había seguido aumentando en 2013, debido principalmente a la congelación de la remuneración fijada por ley en la administración pública utilizada en la comparación, y que se preveía que alcanzaría casi el límite superior, aun sin ningún ajuste adicional de los niveles de remuneración en los dos servicios. Sin embargo, era probable que correspondiera aumentar de nuevo el ajuste por lugar de destino para Nueva York en febrero de 2014. Aunque no se conocía aún su alcance real, la tendencia del índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York indicaba claramente que, si se concedía íntegramente este aumento, el margen superaría el límite máximo establecido.

36. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2013 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 119,6 y de que la media del margen en los últimos cinco años (2009-2013) ascendía a 115,7, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115.

37. Además, habiendo examinado las hipótesis probables y las tendencias de la evolución de las principales variables utilizadas para calcular el margen y su efecto acumulativo sobre el margen, la Comisión convino en que, para que el margen se mantuviera dentro de los límites establecidos, era poco probable que, en vista de su nivel resultante previsto, se pudiera aplicar un aumento del índice de ajuste por lugar de destino de las Naciones Unidas correspondiente a Nueva York en febrero de 2014. Por lo tanto, la Comisión también decidió informar a la Asamblea General de que tendría que aplicar en febrero de 2014 los procedimientos de gestión del margen aprobados por la propia Asamblea en su resolución 46/191 (Sección IV, párrafo 3), en la que se disponía que solo se debía conceder la parte del aumento del ajuste por lugar de destino que permitiera que el margen no fuera superior a 120.

38. Como resultado de ello, a fin de mantener la paridad del poder adquisitivo de los sueldos con Nueva York, que es la base del sistema de ajustes por lugar de destino, se reducirían proporcionalmente los índices del ajuste por lugar de destino de todos los demás lugares de destino en una medida igual a la proporción entre el índice de remuneración concedido realmente y el índice de remuneración que de otro modo se habría concedido en Nueva York.

*Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la metodología*

39. La Comisión decidió:

- tomar nota del estudio emprendido por su secretaría sobre la metodología para determinar las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo;
- utilizar, como factores para ajustar el subsidio, el promedio ponderado de los ocho lugares de destino en que hay sedes y la tendencia general de las tasas de aumento de las prestaciones por hijos a cargo;
- informar a la Asamblea General de que la Comisión seguiría examinando la metodología en el marco del examen más amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común;



- recomendar a la Asamblea General que por el momento se mantengan los niveles actuales de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

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

*60.º período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas,  
Nueva York, 11-20 de julio de 2013*

40. Aparte de los asuntos presupuestarios y de gestión ordinarios, el Comité examinó los estados financieros de la Caja correspondientes al año finalizado el 31 de diciembre de 2012, la metodología de valoración actuarial y las hipótesis conexas utilizadas para la 32.ª evaluación actuarial de la Caja (a 31 de diciembre de 2013), la composición de la Comisión de Actuarios y del Comité de Inversiones y el informe sobre el rendimiento de las inversiones de la Caja. El Comité también examinó el aumento de la edad normal de jubilación para los funcionarios de nueva contratación y un informe sobre la situación respecto del aumento de la edad de jubilación obligatoria en las organizaciones miembros. Entre los debates y decisiones más importantes cabe mencionar los siguientes.

### *Estados financieros y Declaración de control interno*

41. Tras examinar los estados financieros y considerando las exposiciones realizadas por el Comité de Auditoría de la Caja y por la Junta de Auditores, el Comité aprobó los estados financieros de la Caja correspondientes al año finalizado el 31 de diciembre de 2012.

42. El Comité examinó el enfoque y el plan de la Caja para la aplicación de la Declaración de control interno y decidió que en su próximo período de sesiones se presentara documentación completa que incluyera una propuesta sobre la solución de las posibles diferencias entre la Caja y sus organizaciones miembros. El Comité tomó nota del enfoque de la Caja para la elaboración de una Declaración de control interno y pidió que esta tarea se coordinase con la elaboración del mandato de los comités de pensiones del personal y sus secretarios. Se solicitó a la Caja que aplicara un enfoque de introducción gradual en estrecha consulta con las organizaciones miembros.

### *Informe sobre la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP)*

43. El Comité acogió con beneplácito el éxito en la aplicación de las NICSP y pidió que la Caja siguiera la evolución de ambos marcos contables.

### *Nombramiento de un representante a tiempo completo del Secretario General*

44. El Comité respaldó la recomendación del Secretario General de que se nombrara un representante a tiempo completo del Secretario General para la inversión de los activos de la CCPNU. Además, tal como se establece en la decisión del Comité sobre el proyecto de presupuesto por programas de la Caja (JSPB/60/R.18/Rev.1), el Comité decidió que el cargo de Subsecretario General para el representante a tiempo completo del Secretario General se considerase un “gasto de la Caja” en el sentido de lo establecido en el artículo 15 a) de los Estatutos de la Caja Común de Pensiones.

### *Informe del Grupo de trabajo sobre sostenibilidad*

45. Se recordó que en su 59.º período de sesiones, celebrado en julio de 2012, el Comité determinó que debía abordar la situación actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2011, que había presentado un déficit actuarial equivalente al 1,87 % de la remuneración pensionable (el segundo, tras el registrado a 31 de diciembre de 2009 del 0,38 % de la remuneración pensionable). El Comité observó que el aumento del déficit se debía principalmente a que los resultados de las inversiones habían sido inferiores a lo previsto. En consecuencia, el Comité estableció un Grupo de trabajo encargado de examinar posibles medidas para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la Caja. El Comité encomendó a su Grupo de trabajo que se centrara en la sostenibilidad a largo plazo, en particular en la gobernanza, la gestión de las inversiones y la gestión del activo y el pasivo. El Presidente observó que el Grupo había examinado muchos temas relacionados con el diseño del plan,

las inversiones y la gobernanza; todos ellos se resumían en su informe. El Presidente resumió a continuación las observaciones del Grupo:

- La Caja había alcanzado un alto nivel de madurez, lo que significaba que debía tenerse presente la estabilidad de las disposiciones sobre prestaciones y debía reforzarse la gestión del riesgo a fin de garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Se señaló que la Caja había hecho grandes progresos en este sentido al establecer principios rectores para el diseño del plan y se sugirió que el Comité aprobase estos principios.
- El alto nivel de madurez significaba que la interdependencia del activo y el pasivo era cada vez mayor. El Grupo reafirmó que lograr un rendimiento real a largo plazo de las inversiones del 3,5 % era el factor más importante en relación con la sostenibilidad de la Caja a largo plazo.

46. Otro factor señalado por los actuarios como un riesgo a largo plazo que había contribuido al actual déficit era el aumento de la longevidad de los beneficiarios.

47. En razón de estas consideraciones, el Grupo elaboró sus recomendaciones. Con respecto al aumento de la edad normal de jubilación, el Grupo de trabajo recomendó que el Comité presentase a la Asamblea General la propuesta de modificación de los Estatutos de la CCPNU con objeto de elevar la edad normal de jubilación para los nuevos participantes en la Caja, con efecto el 1.º de enero de 2014 a más tardar.

48. Con respecto a la edad de jubilación anticipada, el Grupo recomendó que se aumentara a 58 años para los afiliados a la Caja que inicien o reanuden su servicio a partir del 1.º de enero de 2014 inclusive. El Grupo también recomendó que, en caso de futuros aumentos de la edad normal de jubilación, se mantuviera una diferencia de siete años entre la edad normal de jubilación y la edad de jubilación anticipada.

49. Con respecto a los factores de reducción en caso de jubilación anticipada, el Grupo de trabajo recomendó que el Comité Mixto de Pensiones aprobase los siguientes factores aplicables a los nuevos participantes (afiliados a la Caja a partir del 1.º de enero de 2014 con una edad normal de jubilación de 65 años y una edad de jubilación anticipada de 58 años):

- Para los participantes con menos de 25 años de aportación: 6 % por cada año menos de 65;
- Para los participantes con 25 años de aportación o más: 6 % por cada año menos de 60 y 4 % por cada año entre 60 y 64;
- El actual factor de reducción del 1 % para los afiliados con 30 años de aportación o más dejaría de existir.

50. El Comité aprobó las recomendaciones del Grupo de trabajo sobre los cambios en los Estatutos de la CCPNU con efecto el 1.º de enero de 2014.