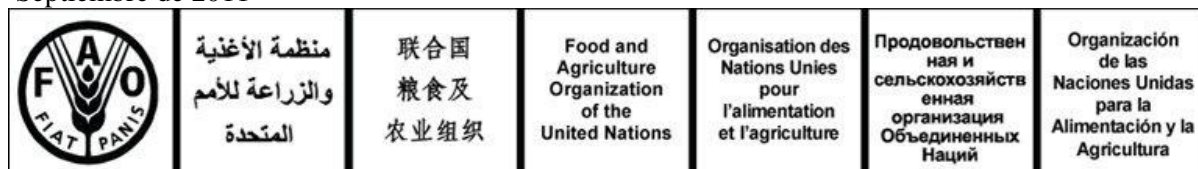


Septiembre de 2011



COMITÉ DE FINANZAS

140.º período de sesiones

Roma, 10-11 de octubre de 2001

Recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) 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:

Sr. Tony Alonzi

Director de la División de Gestión de Recursos Humanos

Tel: +3906 5705 6200

Para minimizar los efectos de los métodos de trabajo de la FAO en el medio ambiente y contribuir a la neutralidad respecto del clima, se ha publicado un número limitado de ejemplares de este documento. Se ruega a los delegados y observadores que lleven a las reuniones sus copias y que no soliciten otras. La mayor parte de los documentos de reunión de la FAO está disponible en Internet, en el sitio www.fao.org.

RESUMEN

- La finalidad de este documento es informar al Comité sobre las novedades más recientes en 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 la de servicios generales, y que podrían tener consecuencias financieras para la FAO.

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 del contenido de este documento.**

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DEL PERSONAL

Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

1. De acuerdo con las decisiones de la Comisión en 2005 aprobadas por la Asamblea General en su resolución 61/239, los importes en concepto de movilidad y condiciones de vida difíciles deben actualizarse cada tres años, teniendo en cuenta los tres factores siguientes:
 - a) El movimiento medio del sueldo base neto incrementado por el ajuste por lugar de destino en las ocho sedes del sistema de las Naciones Unidas;
 - b) El movimiento del índice de los gastos hechos fuera de la zona, utilizados para determinar el ajuste por lugar de destino basado en los factores de inflación en 21 países;
 - c) El movimiento de la escala de sueldos básicos/mínimos.
2. En 2008 la Comisión examinó y revisó por primera vez las sumas fijas establecidas en 2007, sobre la base de las recomendaciones de un grupo de trabajo, y entraron en vigor el 1.º de enero de 2009.
3. En 2009, en su 69.º período de sesiones, la Comisión aprobó una hoja de ruta para la realización del segundo examen periódico del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, en dos etapas. La primera, que finalizaría para 2010, consistiría en un examen del plan y de su metodología; la segunda, que finalizaría para 2011, consistiría en un examen de los procedimientos para la clasificación de los lugares de destino en función de las condiciones de vida, que coincidiría con una revisión de las cuantías que deberían aplicarse en 2012. La Comisión decidió también incluir la cuestión de la prestación por peligrosidad en ese examen y considerar reembolsables al personal en determinados lugares de destino los gastos adicionales de internado reembolsables al personal en determinados lugares de destino en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles.
4. Para realizar el examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, la Comisión estableció, en su 69.º período de sesiones, un grupo de trabajo integrado por representantes de la Comisión, su secretaría, la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, las organizaciones y las federaciones del personal.
5. El grupo de trabajo se reunió en tres ocasiones e informó del avance de su labor a la Comisión después de sus reuniones primera y segunda en los períodos de sesiones 70.º y 71.º de la Comisión, respectivamente.
6. En su 72.º período de sesiones, la Comisión aprobó las recomendaciones de su grupo de trabajo sobre el examen del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y decidió:
 - a) Que cada organización determinara la mejor forma de administrar el pago de los elementos correspondientes a movilidad y condiciones de vida difíciles;
 - b) Pedir a su secretaría que realizara una nueva evaluación del efecto del plan revisado en la movilidad, cuando hubiera estado en funcionamiento durante un período más prolongado que el de una asignación corriente, es decir, no antes de la fecha en que debía realizarse el tercer examen de las cuantías, en 2015;
 - c) De conformidad con la resolución 65/248 de la Asamblea General, la Comisión pidió a las organizaciones y a la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación que colaboraran estrechamente con su secretaría para reunir y comunicar la información sistemáticamente. Esa colaboración permitiría realizar un análisis más significativo del uso y del efecto de prestaciones determinadas y

de otras iniciativas intersectoriales, como la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias;

- d) Definir los lugares de destino de la categoría “H” como los lugares de destino en que hay sedes o lugares con designación similar en que las Naciones Unidas no llevan a cabo programas de desarrollo ni de asistencia humanitaria para el país, o que se encuentran en países que son miembros de la Unión Europea;
- e) Pedir a su secretaría que, en consulta con las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, realizara un examen oficial de todos los lugares de destino de la categoría “H” y de todos los lugares de destino sobre el terreno en que las organizaciones del régimen común siguieran manteniendo actividades humanitarias o de desarrollo para el país, con miras a determinar la clasificación debida de esos países y lugares de destino, y que informara al respecto a la Comisión en su 74.º período de sesiones;
- f) No modificar por el momento las modalidades actuales para el pago de la prestación por movilidad a los funcionarios que prestan servicios en los lugares de destino de las categorías “H” y “A”;
- g) Mantener por el momento la relación actual entre las cuantías aplicables a las agrupaciones por categoría en el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;
- h) Mantener la relación actual entre las cuantías pagaderas a funcionarios sin familiares a cargo y las pagaderas a funcionarios con familiares a cargo, en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;
- i) Mantener el plazo máximo de cinco años para el pago de la prestación por movilidad pero permitir, en el caso excepcional de funcionarios que permanezcan en el mismo lugar de destino por solicitud expresa de la Organización o por razones humanitarias imperiosas, el pago de la prestación completa por movilidad por un período máximo de un año adicional;
- j) Mantener un enfoque pragmático para examinar cada tres años las sumas pagaderas en el marco del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles utilizando, entre otras cosas, los tres factores de ajuste como referencia. La Comisión observó que la variación de la escala de sueldos básicos/mínimos era el factor de mayor estabilidad en el tiempo;
- k) Mantener los criterios actuales para el pago de los gastos de internado en los lugares de destino designados, observando que responden a una necesidad real, pero con la salvedad de que no tendrán derecho a esos pagos los funcionarios cuyos hijos puedan recibir en el lugar de destino educación apropiada y suficiente en función del plan de estudios y el idioma de instrucción;
- l) Eliminar la prestación por condiciones de vida peligrosas e introducir la prestación por peligrosidad, sobre la base de los criterios revisados que figuran en el anexo II del presente informe, con efecto al 1.º de enero de 2012, a fin de que se pudiera efectuar una transición sin demoras de la prestación por condiciones de vida peligrosas a la prestación por peligrosidad, sobre la base de criterios revisados entre los que se cuentan los siguientes:

- Lugares de destino donde los locales o el personal de las Naciones Unidas, debido al mero hecho de estar asociados con una organización del régimen común de las Naciones Unidas, o empleados por ella, son clara y persistentemente tomados como blanco directo, lo cual representa una amenaza inminente y constante para el personal y las actividades;
- Lugares de destino donde el personal o los locales de las Naciones Unidas corren un riesgo elevado de sufrir daños colaterales como consecuencia de una guerra o un conflicto armado activo;
- Entornos no protegidos donde el personal médico específicamente arriesga su vida durante el despliegue para ocuparse de emergencias de salud pública declaradas por la Organización Mundial de la Salud;

- m) Pedir a la secretaría de su grupo de trabajo para el examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno que hiciera un examen de todos los lugares de destino, mediante un cuestionario o de otra forma;
- n) Mantener todos los factores actuales para determinar las condiciones de vida difíciles, pero modificar los coeficientes de ponderación (excepto en el caso de la educación, que no se incluye en el sistema de puntuación);
- o) Establecer escalas de puntuación para los distintos factores de las condiciones de vida difíciles según lo recomendado por el grupo de trabajo. Además, de conformidad con la decisión de la Comisión, los detalles del sistema de puntuación para la clasificación de las condiciones de vida difíciles deberían seguir siendo confidenciales y no deberían publicarse;
- p) Aprobar el cambio del actual sistema de ponderación de los distintos factores de las condiciones de vida difíciles y las modificaciones de los criterios vigentes recomendados por el grupo de trabajo. Además, de conformidad con la decisión de la Comisión, los detalles del sistema de puntuación para la clasificación de las condiciones de vida difíciles deberían mantenerse confidenciales y no publicarse;
- q) Poner en vigor el sistema revisado de clasificación de las condiciones de vida difíciles el 1.º de enero de 2012.

7. Con respecto a los niveles, la Comisión decidió:

- a) Conceder un aumento del 2,5 % de la prestación por condiciones de vida difíciles, la prestación por movilidad y la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza, respectivamente, con efecto a partir del 1.º de enero de 2012;
- b) Ajustar la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias otorgada a los funcionarios asignados a dichos lugares de destino, aplicando el mismo porcentaje de aumento que el correspondiente a las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza, con efecto a partir del 1.º de enero de 2012.

Prestación por peligrosidad

8. La Comisión examinó los tres métodos siguientes para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad con efecto a partir del 1.º de enero de 2012:

- Método 1 – La misma metodología de ajuste que para el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;
- Método 2 – El modelo de medidas excepcionales del Afganistán (2 000 USD mensuales pagaderos al personal de contratación internacional con destino en el Afganistán);
- Método 3 – Redistribución de las economías derivadas de la revisión de los criterios relativos a la prestación por peligrosidad. Debido a la diferencia intrínseca de los criterios relativos a la prestación por condiciones de vida peligrosas y la prestación por peligrosidad, se reducirá el número de lugares de destino que dan derecho al pago de la prestación por peligrosidad en comparación con el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas. Otra opción que podría considerarse para evitar gastos adicionales sería la redistribución de las economías obtenidas de la eliminación de la prestación por condiciones de vida peligrosas y la introducción de la prestación por peligrosidad. En ese caso, la prestación por peligrosidad para el personal de contratación internacional podría ser de 2 065 USD mensuales.

9. La Comisión señaló que, con arreglo a los nuevos criterios, la prestación por peligrosidad solo sería aplicable a situaciones extraordinarias de alto riesgo para el personal como consecuencia directa de su empleo por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. También reconoció que el número de beneficiarios de la prestación por peligrosidad sería considerablemente inferior al de los que percibían actualmente la prestación por condiciones de vida peligrosas. La Comisión estuvo de acuerdo en que la cuantía de la prestación por peligrosidad debía ser superior a la cifra obtenida con arreglo al método 1 (1 400 USD mensuales). También opinó que el modelo de medidas excepcionales del Afganistán (método 2) no debería usarse como precedente, ya que sólo se había aprobado como

medida especial de carácter excepcional y provisional. Además, la Comisión estimaba que el método 3 no debía considerarse una opción, pues no era tarea fácil hacer una estimación precisa de las economías debido a que la presencia del personal y la situación de seguridad sobre el terreno cambiaban constantemente. Tras examinar las tres opciones y teniendo en cuenta la resolución 65/248 de la Asamblea General, la Comisión decidió:

- a) Establecer, con efecto al 1.º de enero de 2012, la cuantía de la prestación por peligrosidad al personal de contratación internacional en 1 600 dólares mensuales;
- b) Aplicar, con efecto al 1.º de enero de 2012, las modalidades de pago actuales por condiciones de vida peligrosas a las de peligrosidad excepto por el tiempo en que el funcionario se encontrara fuera del lugar de destino en viaje de descanso y recuperación y en viaje oficial por un período máximo de siete días civiles consecutivos;
- c) Examinar cada tres años la cuantía de la prestación por peligrosidad;
- d) Pedir a su secretaría que realizara un estudio de la metodología para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad pagadera al personal de contratación local y que la informara al respecto en su 75.º período de sesiones en verano de 2012;
- e) Establecer, a la espera del estudio, y como medida provisional, la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local en el 25 % del punto medio neto de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales, y proceder a ajustes como en la prestación por condiciones de vida peligrosas.

Gestión de la actuación profesional

10. En su resolución 63/251 la Asamblea General destacó la importancia de elaborar mecanismos que permitieran diferenciar mejor los distintos niveles de actuación profesional y pidió a la CAPI que trabajara en estrecha colaboración con las organizaciones, a fin de determinar medios viables de recompensar la actuación profesional, y que presentara a la Asamblea General un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional. En consecuencia, la Comisión decidió mantener en examen la cuestión de la gestión de la actuación profesional y pidió a la secretaría que actualizara las directrices sobre la gestión de la actuación profesional que había establecido en 1997, con énfasis en la cultura y el entorno, así como en el liderazgo que se debía ejercer en el nivel superior de cada organización para mantener ese entorno.
11. En su 71.º período de sesiones la Comisión examinó un documento de su secretaría en que se presentaban los resultados de las consultas con las organizaciones y el personal y se enunciaban los elementos del marco actualizado. Como consecuencia de la solicitud de la Comisión de afinar los elementos del marco y presentar dicho marco en un formato más accesible y fácil de consultar, la secretaría presentó una versión afinada del marco en la 73.º período de sesiones de la CAPI.
12. En el marco se hacía hincapié en que para que los funcionarios se sintieran comprometidos y motivados deberían trabajar en un entorno que los apoyara e infundiera confianza y deberían tener una clara comprensión de lo que se esperaba de ellos. En el marco se sugerían determinados “facilitadores” que las organizaciones tal vez quisieran establecer para que la gestión de la actuación profesional resultara efectiva. Esos facilitadores eran: una cultura orientada a los resultados, en que los funcionarios comprendan lo que deben hacer y tengan la oportunidad de adoptar decisiones sobre su labor; un sistema de gobernanza en que la gestión del personal se lleve a cabo con respeto y mediante procesos limpios y transparentes; una estrategia amplia de comunicación y datos útiles y fiables apoyados en tecnología apropiada. En el marco se mencionaron igualmente el desarrollo de una fuerza de trabajo idónea y motivada, y la vinculación de los resultados con los recursos. En el marco también se señalaron los principales agentes y se esbozó la función que estos habían de desempeñar en un sistema efectivo de gestión de la actuación profesional.
13. En cuanto a la recompensa y el reconocimiento del trabajo excepcional, el marco promovía una “cultura de reconocimiento”, que motivaría a los funcionarios a reconocer la labor o el comportamiento destacado de sus colegas. En el marco se sugerían formas de recompensar a los funcionarios que las organizaciones podían adaptar a su cultura y necesidades. En atención a lo

solicitado por la Comisión, se presentaron propuestas sobre directrices para el uso de escalones por mérito a fin de recompensar la actuación excepcional.

14. La Comisión modificó el marco presentado inicialmente por la secretaría y decidió:
- Remitir el marco revisado a la Asamblea General para su aprobación;
 - Examinar el uso de escalones por mérito en un período de sesiones futuro.

Metodología para determinar el subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio

15. En respuesta a una solicitud de la Junta de los jefes ejecutivos, la CAPI abordó la cuestión de la edad mínima para el pago del subsidio de educación. La solicitud obedeció al HarmoS-Konkordat, un acuerdo intercantonal sobre la armonización de la enseñanza obligatoria en Suiza, que entró en vigor el 1.º de agosto de 2009. Uno de los cambios previstos en virtud de ese acuerdo era que la enseñanza obligatoria se haría extensiva a los niños de cuatro años de edad. Este cambio se aplicaba únicamente a las escuelas públicas y no afectaba a las instituciones educativas privadas. En vista de lo anterior, se propuso modificar la edad mínima para el pago del subsidio a fin de que las organizaciones del régimen común pudieran, con carácter excepcional, reducir la edad mínima de cinco años para el pago del subsidio cuando las leyes de determinados lugares exigieran un inicio más temprano de la enseñanza académica.
16. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que para el año académico en curso el 1.º de enero de 2012:
- Los requisitos actuales para tener derecho al subsidio de educación se modificaran de la forma siguiente:

Edad mínima: El hijo ha de asistir, en régimen de jornada completa, a una institución de enseñanza primaria o superior y el funcionario ha de estar prestando servicios a la organización. La educación se considerará “primaria” a efectos de este requisito cuando el hijo tenga cinco años o más al comienzo del año escolar o cuando cumpla los cinco años dentro de los tres meses siguientes al comienzo de dicho año. **Se puede aceptar, con carácter excepcional, una edad mínima inferior para las instituciones educativas que, por ley, exijan un inicio más temprano de la enseñanza académica.**
 - Se invitaría a las organizaciones del régimen común a modificar en consecuencia el requisito de la edad mínima a fin de armonizar las condiciones exigidas para otorgar el subsidio de educación.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire

17. De conformidad con el mandato que le confirió la resolución 44/198 de la Asamblea General, la Comisión realiza estudios periódicos para determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire. En los estudios se comparan las remuneraciones totales de las administraciones públicas nacionales que pudieran llegar a reemplazar a la actual base de comparación del régimen común de las Naciones Unidas. Según la metodología aprobada por la Asamblea en la resolución 46/191, las administraciones públicas nacionales que se podrían utilizar para la comparación se seleccionan sobre la base de criterios establecidos. Inicialmente, se comparan las administraciones en función de la remuneración monetaria neta (fase I) y luego, de ser necesario, en función de la remuneración total (fase II).
18. En 2010 se inició un nuevo estudio con arreglo al principio Noblemaire. Se habían seleccionado para el análisis las administraciones públicas de diez países: Alemania, Australia, Bélgica, el Canadá,

España, Francia, Noruega, los Países Bajos, la República de Corea y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte. Se efectuó una comparación entre la remuneración neta de las administraciones públicas de esos países y la de la administración pública federal de los Estados Unidos, utilizada actualmente en la comparación, y los resultados se presentaron a la Comisión en su 72.º período de sesiones para que los examinara y brindara orientación.

19. Sobre la base de la información proporcionada, la Comisión no veía razones para proseguir con el estudio en la coyuntura actual y decidió :
- a) Que no se debía proceder a la etapa II del actual estudio con arreglo al principio Noblemaire, dado que el resultado de la comparación demostraba que la administración pública nacional utilizada actualmente en la comparación tenía el nivel más alto de remuneración monetaria y que las diferencias porcentuales con otras administraciones públicas nacionales parecían ser demasiado elevadas para que los demás elementos de la remuneración pudieran reducirlas, por lo que se debía retener la actual administración pública utilizada en la comparación;
 - b) Que realizaría otro estudio para determinar la administración pública nacional mejor remunerada, a más tardar cuando se realizara el próximo estudio con arreglo al principio Noblemaire, previsto para 2016.

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 33.º período de sesiones

20. Como parte de la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino, se llevan a cabo periódicamente estudios completos entre ciudades en todos los lugares de destino. A este respecto, la Comisión llevó a cabo estudios entre ciudades en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. en septiembre y octubre de 2010. Se efectuó asimismo una labor de recogida de datos sobre precios en Nueva York, base del sistema de ajustes por lugar de destino, en junio y en septiembre y octubre de 2010. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino examinó la documentación relativa a los estudios en su 33.º período de sesiones, celebrado en enero de 2011, y la Comisión consideró las recomendaciones del Comité Asesor sobre los resultados de los estudios.
21. La Comisión aprobó los resultados de los estudios entre ciudades realizados en 2010 en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C., como recomendó el Comité Asesor, y decidió que se tuviesen en cuenta los resultados de los estudios a la hora de fijar la clasificación de los ajustes por lugar de destino con efecto a partir del 1.º de abril de 2011. El resultado del estudio entre ciudades supuso, en el caso de Roma, un aumento del 1,4 % en la clasificación de los ajustes por lugar de destino.
22. La Comisión también decidió que debían llevarse a cabo estudios entre ciudades en Bulgaria, Hungría, Polonia y Rumania en el período central de la serie actual de estudios.

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

23. La escala de sueldos básicos/mínimos se establece tomando como referencia la escala de sueldos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación. Se ajusta periódicamente sobre la base de la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas situados en el punto medio de la escala y los sueldos de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes en la administración pública federal de los Estados Unidos. Los ajustes se efectúan aplicando el método estándar, consistente en incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.
24. Se informó a la Comisión de que, como resultado de la congelación de los sueldos, los sueldos brutos del cuadro general de la administración pública utilizada en la comparación no se ajustarían entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. No obstante, había habido un pequeño cambio en la

escala de tipos impositivos federales, que se tradujo en un aumento de la cuantía de la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación del 0,13 % en comparación con 2010.

25. Como parte del examen en curso, la Comisión también consideró la solicitud de las Naciones Unidas de revisar las tasas de contribución del personal. Esa solicitud se presentaba con objeto de resolver la cuestión del superávit acumulado en el Fondo de Nivelación de Impuestos, en particular en la subcuenta de los Estados Unidos de América. Según estimaciones de las Naciones Unidas, era necesario reducir en un 15 % los ingresos en concepto de contribuciones del personal para resolver ese problema.
26. Como la finalidad del presente ejercicio era resolver la cuestión del superávit del Fondo de Nivelación de Impuestos, la revisión de las tasas de contribución del personal aplicables a los sueldos brutos, que se utilizaban exclusivamente para generar los recursos del Fondo, era el criterio apropiado para solucionar la cuestión de conformidad con la práctica establecida. La revisión propuesta tenía por fin reducir los ingresos en la medida necesaria, o sea en un 15 %.
27. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General para su aprobación con efecto a partir del 1.º de enero de 2012 lo siguiente:
 - a) una escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que refleje un ajuste del 0,13 % que se aplicaría mediante el método habitual de consolidación de modo que no se produzcan pérdidas ni ganancias, reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino;
 - b) escalas revisadas de contribución del personal conjuntamente con los sueldos básicos brutos en el cuadro orgánico y categorías superiores.
28. La Comisión también recomendó que las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos brutos se examinaran cada tres años y se revisaran cuando correspondiera.

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

29. Conforme al mandato permanente que le ha conferido la Asamblea General, la CAPI siguió examinando la relación entre la remuneración neta percibida por los funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores en Nueva York y la percibida por los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas en los grados P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., se estimaba en 114,9 para el año 2011.
30. Asimismo, la Comisión decidió señalar a la atención de la Asamblea General el hecho de que la media actual del margen en los cinco últimos años (2007-2011) se estimaba en 114,2, coeficiente que era inferior al punto medio conveniente de 115.

Estudio e informe sobre diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

31. En su resolución 64/231, la Asamblea General solicitó a la CAPI que examinara las medidas adoptadas por las organizaciones participantes en el régimen común en relación con la aplicación del párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, según el cual “la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma que haya la más amplia representación geográfica posible” y que la informara de sus conclusiones al respecto, según procediera.
32. En el 73.º período de sesiones de la CAPI, la secretaría presentó un documento en el que se sintetizaban las políticas sobre diversidad aplicadas en las organizaciones participantes en el régimen

común. Entre dichas políticas cabe destacar la paridad entre los géneros y el empleo de personas con discapacidad y VIH/SIDA. Además, la secretaría informó con cierto detalle sobre el equilibrio geográfico en las organizaciones de mayor tamaño del régimen común. Entre las medidas que estaban adoptando las organizaciones para lograr un equilibrio geográfico equitativo se contaba la de asegurar que en las decisiones en materia de selección del personal se tomara en consideración la nacionalidad y el género de los candidatos recomendados y ejecutar programas específicos de divulgación para aumentar el número de solicitantes de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados. Se recordó que uno de los objetivos de los programas para jóvenes profesionales y profesionales subalternos del régimen común de las Naciones Unidas, abiertos a los jóvenes profesionales de Estados Miembros no representados e insuficientemente representados, consistía en mejorar la representación geográfica.

33. La Comisión señaló que, como se daba a entender en el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta, debía establecerse una correlación adecuada entre la contratación de personal del más alto grado de competencia y el logro y mantenimiento del equilibrio geográfico. Sin embargo, la Comisión reiteró que la principal consideración al contratar personal eran las cualificaciones profesionales, que eran fundamentales para que las organizaciones cumplieran sus mandatos. Llegó a la conclusión de que el mejor modo de atender la solicitud de la Asamblea General era centrarse en las políticas de contratación y eliminar las barreras para que la contratación se extendiese a zonas geográficas lo más amplias posible. La Comisión reiteró su apoyo a programas como el de jóvenes profesionales, las misiones de contratación y la contratación por medio de concursos. Se convino en que se realizarían estudios de las prácticas de contratación de las organizaciones, con miras a determinar los obstáculos en la aplicación del párrafo 3 del artículo 101 de la Carta y proponer posibles soluciones.
34. Después de observarse que diversidad no equivalía a equilibrio geográfico, se convino en que la Comisión también tenía un papel que desempeñar poniendo en marcha marcos de políticas para favorecer la diversidad en el régimen común.
35. La Comisión decidió informar a la Asamblea General sobre el estado de la distribución geográfica en las organizaciones del régimen común y las medidas que estaban adoptando las organizaciones y sus órganos rectores para lograr el equilibrio geográfico. La Comisión decidió asimismo estudiar las políticas de contratación con miras a recomendar a las organizaciones medidas que fueran más favorables para la diversidad y volver a debatir la cuestión en una fecha posterior.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTRAS CATEGORIAS DE CONTRACIÓN LOCAL

Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales

36. De conformidad con el artículo 11 de su Estatuto, la Comisión, en su 72.º período de sesiones, examinó las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay, a partir de las recomendaciones de un grupo de trabajo de la CAPI integrado por miembros de la Comisión, las organizaciones, las tres federaciones de funcionarios (Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Internacionales del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales y Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas), así como representantes de la secretaría de la CAPI. Si bien había consenso respecto de muchas de las recomendaciones del Grupo de Trabajo, los representantes de las federaciones de personal expresaron reservas sobre algunas. Además, el Grupo de Trabajo no pudo llegar a un acuerdo sobre determinadas cuestiones debido a la diversidad de posturas existentes en su seno. Esas cuestiones, junto con las recomendaciones del Grupo de Trabajo, se presentaron a la Comisión para que adoptara una decisión.

Aplicabilidad de las metodologías

37. La Comisión decidió que la aplicabilidad de las dos metodologías debía basarse en las similitudes del mercado de trabajo y no simplemente en el hecho de que el lugar de destino se encuentre o no en una sede. Por consiguiente, debería aplicarse la metodología I a los ocho lugares de destino donde hay sedes, para los que la responsabilidad corresponde a la Comisión, según lo dispuesto en el artículo 12 de su Estatuto, y a otros seis lugares de destino donde se podrían llevar a cabo los estudios, que serían examinados por los organismos responsables. Todos los demás lugares de destino se regirían por la metodología II. La Comisión acordó igualmente que para aquellos lugares de destino que tuvieran menos de 30 funcionarios del cuadro de servicios generales, deberían considerarse mecanismos alternativos de ajuste de las escalas de sueldos en los dos próximos años, período durante el cual los ajustes de las escalas de sueldos deberían seguir basándose en miniestudios.

Uso de datos sobre las variaciones de los sueldos proporcionados por proveedores

38. Durante la serie de estudios más reciente, en algunos lugares de destino la participación de los empleadores siguió siendo problemática. Para resolver esa cuestión, el grupo de trabajo evaluó el uso de datos del estudio de sueldos proporcionados por proveedores con arreglo a las metodologías y recomendó el uso de datos sobre las variaciones de sueldos como fuente complementaria para completar los estudios cuando no pudiera incluirse en el estudio el número mínimo normal de 20 empleadores. Teniendo en cuenta los problemas de comparabilidad con los datos de los proveedores, la Comisión era partidaria de que los datos sobre las variaciones de los sueldos proporcionados por proveedores se utilizaran con carácter complementario cuando la participación de empleadores resultara problemática en las metodologías I y II. La Comisión también acordó que debía extraerse el promedio de los datos sobre las variaciones de los sueldos de dos proveedores para poder disponer de un indicador más amplio de las variaciones de sueldos y que las variaciones debían ajustarse a la relación entre las cifras brutas y las cifras netas.
39. La Comisión decidió que se permitiría el uso de los datos sobre las variaciones de los sueldos de dos proveedores, una vez promediados y ajustados, para tener en cuenta la relación entre las cifras brutas y las cifras netas sobre la base de la reglamentación fiscal del lugar de destino:
- En la metodología I aplicable a las sedes y lugares de destino similares, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número mínimo normal de empleadores exigido, es decir, 20 empleadores, siempre que se estudiaran al menos cinco empleadores, incluida la administración pública nacional utilizada en la comparación, y al menos ocho empleadores del sector privado, sin que ningún subsector representara más del 25 % de la muestra;
 - En la categoría I de la metodología II, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número normal exigido de 15 empleadores, siempre que hayan sido encuestados al menos 11 empleadores en total y entre ellos se incluyeran por lo menos cuatro o cinco empleadores del sector público, dependiendo de si se utilizaba o no la administración pública nacional;
 - En la categoría II de la metodología II, cuando no se pudiera incluir en el estudio el número mínimo normal exigido de 10 empleadores, siempre que hayan sido encuestados al menos siete empleadores en total y entre ellos se incluyeran al menos tres o cuatro empleadores del sector público, dependiendo de si se utilizaba o no la administración pública nacional;
 - Los resultados del análisis de los datos de los empleadores incluidos en el estudio se ponderaran por el número de empleadores incluidos en el estudio y los datos sobre las variaciones de los sueldos se ponderaran por el número de empleadores que faltaran para alcanzar el número mínimo normal exigido, a fin de determinar el ajuste final que debía aplicarse a las escalas de sueldos.

Administración pública nacional

40. La metodología aplicable a los lugares de destino en que hay sedes exigía que se incluyera a la administración pública nacional. En su resolución 64/231, la Asamblea General solicitó a la Comisión que, al examinar las metodologías para los estudios de sueldos con arreglo al principio Flemming,

concediera una mayor importancia a la administración pública nacional entre los empleadores utilizados, teniendo en cuenta que las Naciones Unidas son una organización de administración pública. Además, al examinar algunos estudios de la serie más reciente, varios miembros de la Comisión expresaron la opinión de que los empleadores de la administración pública nacional que se habían seleccionado no podían considerarse representativos de la administración pública normal. Como consecuencia de ello, la Comisión solicitó al Grupo de Trabajo que examinara los requisitos para que hubiera una representación adecuada de las administraciones públicas nacionales.

41. Con el fin de atender la solicitud de la Asamblea General y la inquietud de la Comisión, el Grupo de Trabajo propuso que en la metodología I se realizara una comparación individualizada con el empleador de la administración pública nacional, concretamente el ministerio de relaciones exteriores, y en el resultado general del estudio se asignara un factor de ponderación del 5 % a la comparación. La comparación con el resto de los empleadores debía realizarse en el marco existente y debía asignársele un factor de ponderación del 95 %. En relación con la metodología II, se propuso que, respecto de algunos lugares de destino de la categoría I, se exigiera la utilización de la administración pública nacional, y en el caso de todos los demás se hiciera más riguroso el requisito de aumentar la representación del sector público cuando no se pudiera utilizar la administración pública nacional.
42. Varios miembros señalaron que el coeficiente de ponderación propuesto del 5 % reflejaba el coeficiente teórico que se esperaba que tuviera un empleador en una muestra de 20 empleadores. Aunque algunos miembros opinaban que el coeficiente de ponderación debía ser de entre el 15 % y el 25 %, la mayoría de los miembros estaban de acuerdo en que un coeficiente del 10 % demostraría con claridad que se otorgaba una consideración mayor a la administración pública nacional, ya que representaría aproximadamente el coeficiente teórico de dos empleadores en una muestra de 20.
43. La Comisión también examinó una propuesta de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales de que se agregara el ministerio de relaciones exteriores como empleador adicional. La Comisión no estuvo de acuerdo en que de ese modo se atendería la solicitud de la Asamblea General, ya que el coeficiente de ponderación teórico de un empleador en una muestra de 21 reduciría el coeficiente de las administraciones públicas nacionales en los estudios.
44. La Comisión decidió que:
 - a) El ministerio de relaciones exteriores, o su equivalente, deberá utilizarse como el empleador que represente a la administración pública nacional;
 - b) En la metodología I:
 - Cuando no fuera posible utilizar el ministerio de relaciones exteriores, el Presidente de la Comisión seleccionaría otro empleador de la administración pública que fuera representativo, en consulta con el Comité de Estudio de los Sueldos Locales;
 - Debería realizarse una comparación separada de las entidades de las Naciones Unidas con el empleador de la administración pública nacional, puesto por puesto. En el cálculo de los resultados del estudio debería asignarse a esa comparación un coeficiente de ponderación del 10 % sobre la base de los empleadores estudiados, y un coeficiente de ponderación del 90 % al resto de los empleadores;
 - c) En la metodología II:
 - Cuando no fuera posible utilizar el ministerio de relaciones exteriores, el organismo responsable seleccionaría otro empleador de la administración pública que fuera representativo, previa consulta con el Presidente de la Comisión y el Comité de Estudio de los Sueldos Locales;
 - En la metodología debería especificarse con claridad el número absoluto de empleadores que correspondía a la representación mínima del sector público y sin fines de lucro, es decir, el 25 % o el 33 %, dependiendo de que se utilizara o no la administración pública nacional, y a la representación máxima del 25 % de cada subsector privado;

- En el caso de los lugares de destino en que no se utilizara la administración pública nacional porque no cumpliera los criterios, debería aumentarse el número de empleadores del sector público al menos en un empleador adicional, por encima del número absoluto de empleadores especificado más arriba.
45. En relación con la metodología II, la Comisión aprobó también la lista de lugares de destino de la categoría I en que se exigía la utilización de 15 empleadores, cuando fuera necesario utilizar la administración pública nacional, que se adjuntaría a la metodología.
46. La Comisión aprobó las metodologías revisadas I y II y decidió asimismo que estas entrasen en vigor el 1.º de enero de 2012.
47. La Comisión también aprobó el calendario propuesto para la séptima serie de estudios amplios de sueldos en los lugares de destino en que se aplica la metodología I. A este respecto, se ha previsto que el estudio de sueldos en Roma tenga lugar en abril de 2012.

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias

Marco de descanso y recuperación

48. Habiendo aprobado en 2010 los principales elementos del marco de descanso y recuperación propuesto por la CAPI, la Asamblea General, en su resolución 65/248, decidió que la Comisión se ocupase de la regulación del marco. Se dispuso que la fecha de asunción de esta función por parte de la Comisión coincidiera con la fecha de entrada en vigor del marco aprobado, el 1.º de julio de 2011. Dado que la Comisión ya había definido los principales factores del marco de descanso y recuperación, solo le restaba considerar los criterios que regirían la frecuencia de los viajes de descanso y recuperación.
49. La Comisión decidió promulgar el siguiente conjunto revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y sus correspondientes frecuencias, que entrará en vigor el 1.º de enero de 2012.
- ciclo de 4 semanas – situaciones de extrema emergencia cuando el Presidente de la CAPI autoriza el pago de la prestación por peligrosidad;
 - ciclo de 6 semanas – situaciones excepcionales y temporales en lugares de destino no aptos para familias/de acceso restringido (conflictos activos o desastres naturales y otras situaciones extremas similares);
 - ciclo de 8 semanas – lugares de destino no aptos para familias/de acceso restringido (todos los lugares de destino que el Departamento de Seguridad ha declarado de acceso restringido para todos los familiares reconocidos como personas a cargo por razones de seguridad o todos los lugares de destino considerados como no aptos para familias por la Presidencia de la CAPI);
 - ciclo de 12 semanas – lugares de destino con condiciones de vida muy difíciles (lugares de destino que no son capitales con una clasificación D o E por condiciones de vida difíciles, o casos excepcionales de capitales de categoría E).
50. La Comisión decidió asimismo recomendar a la Asamblea General que el período de ausencia autorizada para descanso y recuperación que se contempla en el marco aprobado se modifique para que, en lugar de cinco días laborables consecutivos, sea de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

Establecimiento de tasas unificadas para gastos de subsistencia en el marco de operaciones especiales

51. Como primer paso hacia la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, como recomendó la CAPI y posteriormente refrendó la Asamblea General en su

resolución 65/248, se decidió que la Comisión armonizara para cada localidad específica las cuantías del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales, determinando una tasa uniforme para cada localidad clasificada actualmente como lugar de servicio, en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal. Estas cuantías serían promulgadas por la Comisión y entrarían en vigor el 1.º de julio de 2012.

52. Los organismos, fondos y programas que aplicaban el régimen de las operaciones especiales examinaron una propuesta sobre tasas unificadas para cada lugar en el que las tasas no estaban armonizadas, en consulta con los representantes del personal. De conformidad con los parámetros establecidos por la CAPI, el examen se basó en los siguientes principios: a) las nuevas tasas armonizadas no entrañarían ningún aumento de los gastos globales; y b) en ningún lugar aumentaría la tasa del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.
53. La Comisión aprobó la lista propuesta de tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para los lugares de destino no aptos para familias, con efecto al 1.º de julio de 2012. Además, la Comisión decidió i) delegar en el Presidente de la Comisión la decisión sobre las cuantías correspondientes a localidades específicas del subsidio para gastos de subsistencia, en el marco de las operaciones especiales para los nuevos lugares de destino no aptos para familias, y su promulgación durante el período de transición (es decir, hasta el 30 de junio de 2016) y ii) pedir a las organizaciones que consultasen al Presidente sobre todas las cuestiones de política relacionadas con las tasas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.

Designación de lugares de destino no aptos para familias

54. En su 73.º periodo de sesiones, la Comisión decidió que el Presidente de la CAPI podrá designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias, a efectos del pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles, a los funcionarios que presten servicio en lugares de destino no aptos para familias. Esta disposición se aplicará a los lugares de destino respecto de los cuales el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas haya decidido que, por razones de seguridad, ningún familiar a cargo elegible podrá estar presente allí por un plazo de seis meses o más. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se pagará a los funcionarios contratados internacionalmente, asignados a lugares de destino no aptos para familias.
55. La Comisión decidió asimismo delegar al Presidente de la CAPI la autoridad para designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias, tras haber consultado al Grupo de Trabajo encargado del examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno.

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

56. El Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) celebró su 58.º período de sesiones en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra (Suiza), en julio de 2011. Aparte de las cuestiones de gobernanza normales, el Comité Mixto examinó varias cuestiones importantes relativas a las inversiones de la Caja, la situación actuarial, así como las disposiciones sobre prestaciones de la Caja. Se señalan a continuación algunas de las cuestiones importantes examinadas por el Comité.

Valoración actuarial

57. Los servicios actuariales son prestados por la empresa Buck Consultants. Previa recomendación del Comité Mixto, se constituye una comisión de actuarios, compuesta por siete actuarios independientes. La función de la Comisión de Actuarios consiste en asesorar al Comité Mixto en las cuestiones actuariales derivadas de la aplicación de los Estatutos. También examina el trabajo del Actuario Consultor y evalúa los servicios que presta a la Caja. Sus miembros son elegidos y proceden de las cinco regiones del mundo.

58. El Actuario Consultor lleva a cabo una valoración actuarial del Fondo cada dos años; la más reciente se completó el 31 de diciembre de 2009. Esta valoración puso de manifiesto la existencia de un pequeño déficit, que ascendía al -0,38 % de la remuneración pensionable. En otras palabras, este -0,38 % significa que la tasa teórica de aportación necesaria para alcanzar el equilibrio presupuestario a 31 de diciembre de 2009 era del 24,08 % de la remuneración pensionable, en comparación con la tasa de aportación real del 23,70 %.
59. El Comité Mixto de Pensiones examinó el informe de la Comisión de Actuarios (JSPB/58/R.6) en el que se presentaban, entre otras cosas, hipótesis y recomendaciones sobre la metodología actuarial, de cara a la 31.^a valoración actuarial de la Caja, a 31 de diciembre de 2011. El Comité también recibió una nota del Actuario Consultor (JSPB/58/R.5).
60. El Comité Mixto de Pensiones manifestó su acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Actuarios acerca de los cambios en las hipótesis demográficas y otras conexas, que se indican a continuación, a efectos de la valoración a 31 de diciembre de 2011, y señaló que las modificaciones de las hipótesis supondrían un aumento de la tasa de aportación del orden del 0,43 % de la remuneración pensionable:
- (a) Modificar las hipótesis demográficas para adaptarlas mejor a la experiencia real;
 - (b) Modificar las hipótesis sobre utilización de la opción de compensación y estado civil del jubilado.
61. El Comité Mixto de Pensiones mostró su acuerdo con la recomendación de la Comisión de Actuarios consistente en mantener la hipótesis de inflación a largo plazo en el 4,0 % anual, como base de valoración ordinaria en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2011. El Comité Mixto de Pensiones también estuvo de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Actuarios, en el sentido de que en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2011 se deberían incluir tres conjuntos de hipótesis económicas, y que una de ellas debería reflejar una hipótesis de inflación del 2,5 % anual.
62. Con respecto a la tasa real de rendimiento de las inversiones, el Comité Mixto de Pensiones aceptó las recomendaciones de la Comisión de Actuarios según la que, habida cuenta de la evolución histórica del rendimiento de las inversiones a largo plazo de la Caja, las recomendaciones del Comité de Inversiones y las conclusiones del estudio sobre el activo y el pasivo, en la próxima valoración actuarial se debería seguir utilizando la hipótesis de una tasa real de rendimiento del 3,5 % utilizada como base de valoración ordinaria en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2009. En consonancia con la hipótesis de inflación del 4,0 % descrita más arriba, la tasa nominal de rendimiento de las inversiones que debe utilizarse como base de valoración ordinaria en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2011 sería del 7,5 % anual.
63. El Comité Mixto de Pensiones también suscribió las recomendaciones de la Comisión de Actuarios por las que las dos hipótesis económicas adicionales que habría que utilizar en la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2011 deberían basarse en unas tasas reales de rendimiento del 2,5 % y del 4,5 %.
64. La hipótesis de inflación del 4,0 % debería combinarse con la hipótesis adicional de una tasa real de rendimiento de las inversiones del 2,5 %, lo que daría lugar a una hipótesis de tasa nominal de rendimiento de las inversiones del 6,5 % anual. La hipótesis adicional de inflación del 2,5 % debería combinarse con la hipótesis adicional de una tasa real de rendimiento de las inversiones del 4,5 %, de forma que se obtendría una hipótesis de tasa nominal de rendimiento de las inversiones del 7,0 % anual.
65. Por lo que respecta a la ampliación futura del número de afiliados activos, el Comité Mixto de Pensiones suscribió la recomendación de la Comisión de Actuarios según la cual la valoración actuarial del 31 de diciembre de 2011 debería realizarse con tres conjuntos de hipótesis sobre el número de afiliados:
- (a) Crecimiento positivo del 0,5 % anual durante 10 años, seguido de crecimiento nulo,
 - (b) Crecimiento positivo del 1,0 % anual durante 10 años, seguido de crecimiento nulo,
 - (c) Crecimiento negativo del (1,0) % anual durante 10 años, seguido de crecimiento nulo.

66. El Comité Mixto de Pensiones mostró asimismo su acuerdo con la recomendación de la Comisión de Actuarios de que no deberían introducirse ulteriores modificaciones en las hipótesis actuariales que deben utilizarse en la 31.^a valoración actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2011, incluidas las relativas al costo del sistema de doble ajuste.
67. El Comité Mixto de Pensiones tomó nota de que la Comisión de Actuarios había decidido mantener la metodología actual de valoración de activos en la próxima valoración, y de que la Comisión tenía la intención de estudiar la justificación técnica de la metodología alternativa de valoración de activos en la valoración que se completará con fecha 31 de diciembre de 2013. El Comité Mixto de Pensiones tomó igualmente nota de que la Comisión había convenido que los resultados con base de valoración ordinaria del 31 de diciembre de 2011, en los que se utilizaba la metodología alternativa de valoración de activos, constaran, a título informativo, en el informe de la valoración de 2011.
68. El Comité Mixto de Pensiones examinó el informe de la Comisión de Actuarios (JSPB/58/R.6) en el que se proponían recomendaciones sobre las hipótesis y la metodología actuarial para la 31.^a valoración de la Caja que tendrá lugar con fecha 31 de diciembre de 2011, así como comentarios y observaciones acerca del estudio sobre la gestión del activo y el pasivo. El Comité había examinado las notas preparadas por el Actuario Consultor en estos temas y presentadas al Comité.

Inversiones de la Caja

69. El Representante del Secretario General (RSG) para las inversiones de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas presentó el informe sobre la gestión de las inversiones de la CCPPNU e hizo una síntesis de la situación económica y financiera desde el 1.º de abril de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011, así como de las decisiones adoptadas en materia de inversión y del rendimiento de la Caja.
70. El RSG describió la forma en que se aplicaron los objetivos y la estrategia de inversiones en el marco de las condiciones económicas, políticas y financieras imperantes. En el informe se especificaron los rendimientos de las inversiones obtenidos y se examinaron los estados de cuentas y la administración de las inversiones.
71. El RSG señaló que el valor de mercado de la Caja a 31 de marzo de 2011 había ascendido a 42 889 millones de dólares, cuando era de 38 348 millones de dólares un año antes, superando así el récord histórico de 42 550 millones de dólares de octubre de 2007. El rendimiento de la Caja fue del 11,9 %, ligeramente menor (51 puntos básicos) que el rendimiento de referencia 60/31. Era el resultado de una política conservadora y la consecuencia de mantener los depósitos financieros con un peso por debajo de su participación en el índice, siendo el de los depósitos financieros el sector en que la diferencia es más acusada. En este período se desarrollaron en todo el mundo distintas catástrofes naturales y geopolíticas. La División de Gestión de las Inversiones (IMD) siguió centrando su atención en alcanzar un equilibrio entre el riesgo y las expectativas de ganancia, sobre la base de consignar los activos de la Caja según objetivos de asignación de acuerdo con sus perspectivas a largo plazo. El RSG también subrayó que el rendimiento del 11,9 % se producía tras un rendimiento del 32,2 % en el año fiscal 2010 y una pérdida del 28,3 % en 2009.
72. Para la Caja, las oportunidades a largo plazo se encontraban en mercados en los que el gobierno, los consumidores y la industria no tenían que soportar una carga excesiva del servicio de la deuda. Se pudo anticipar el crecimiento moderado y continuo del Brasil, Rusia, la India y China (países BRIC). Además, de conformidad con la política de diversificación de las inversiones practicada por la Caja en países en desarrollo (Resolución 36/119 de la Asamblea General), la Caja siguió fortaleciendo su posición en inversiones relacionadas con el desarrollo en todo el mundo. Por otra parte, el Comité de Inversiones celebró recientemente dos de sus reuniones en países BRIC, China y la India.
73. El RSG señaló que la cartera de gestión interna de valores en mercados emergentes suponía el 14 % del conjunto de los valores gestionados internamente, a 31 de marzo de 2011, y que su valor ascendía a 3 900 millones de USD, cifra que representaba un aumento del 25 % con respecto al 31 de marzo de 2010. Las inversiones en África, América Latina y Oriente Medio también habían aumentado en términos de valor y asignación. La posición de la Caja en la Corporación Financiera Internacional

(CFI) y su fondo para África, Latinoamérica y el Caribe (ALAC), un fondo privado de inversión administrado por la CFI, también suponía una diversificación por clases de activos y una ampliación de la diversidad geográfica de las inversiones de la CCPNU, así como un aumento de las asignaciones a mercados emergentes.

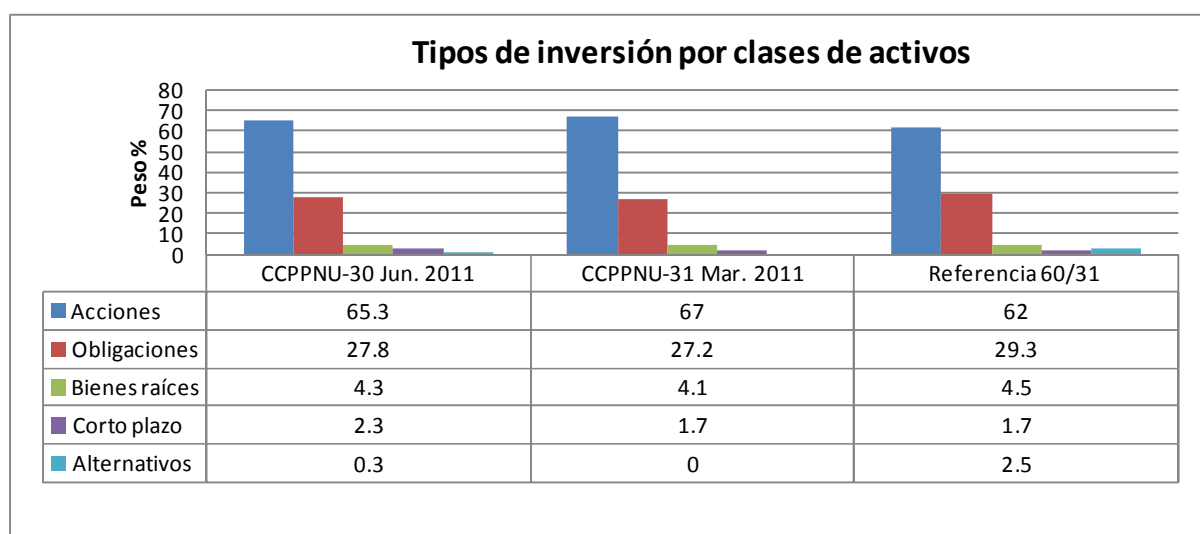
74. El RSG presentó los rendimientos reales de la Caja una vez aplicados los ajustes por inflación a lo largo de 50 años. A largo plazo, la Caja seguía superando el objetivo de política de una tasa de rendimiento del 3,5 % (ajustado según el IPC de los EE.UU.) en todos los períodos de seis años o más. La cartera actual de la Caja registraba un perfil de riesgo de rendimiento más favorable en comparación con el parámetro de referencia 60/31, del que eran indicadores un rendimiento más elevado y una volatilidad más reducida.
75. Los ingresos por inversiones recibidos de los activos de la Caja (intereses devengados, dividendos, cupones, intereses, etc.) en el año civil 2010 aumentaron hasta 1 240 millones de USD. Los gastos de gestión durante el mismo periodo se elevaron a 24,1 millones de USD. En dichos gastos se incluyen los honorarios pagados a los asesores en inversiones, al encargado independiente del registro principal y el costo de la IMD.
76. En el último bienio, la Caja siguió incrementando sus inversiones relacionadas con el desarrollo. Las inversiones directas e indirectas en países en desarrollo ascendieron 5 200 millones de USD durante el año hasta el 31 de marzo de 2011, es decir, se produjo un aumento del 20,5 % desde los 4 400 millones de USD en términos de costo. Los detalles de las inversiones se encuentran en un cuadro que figura en el anexo de la nota. Las inversiones relacionadas con el desarrollo representaron aproximadamente un 12 % del valor contable del total de los activos.
77. La estructura de la asignación estratégica de activos no ha sufrido cambios desde mayo de 2005: acciones (60 %), obligaciones (31 %), bienes raíces (6 %) y efectivo e inversiones a corto plazo (3 %). La asignación táctica de activos oscilaba entre + o – 10 puntos porcentuales respecto de la asignación estratégica de activos de la Caja en lo que a acciones se refiere y + o – 7 puntos porcentuales en el caso de las obligaciones, con un intervalo de + o – 3 puntos porcentuales para los bienes raíces y las inversiones a corto plazo. Como consecuencia, en mayo de 2010 se amplió el intervalo correspondiente a las acciones.
78. El RSG explicó que actualmente la Caja se encontraba en una situación favorable desde el punto de vista de la liquidez y que no se planteaban dificultades de liquidez para hacer frente a sus compromisos. Manifestó que el concepto de liquidez era relativo y que era cierto que el capital de inversión era un activo relativamente poco realizable en efectivo, pero que podría proporcionar rendimientos superiores. La Caja era consciente de la obligación de hacer frente a las necesidades operativas de efectivo, pero al mismo tiempo podría beneficiarse de asignar un pequeño porcentaje de la Caja a capital de inversión, con el fin de ampliar la diversificación y buscar unas características de riesgo de rendimiento más favorables.
79. El Presidente del Comité de Inversiones respondió a una pregunta planteada por el representante del grupo de afiliados acerca del informe sobre la gestión del activo y el pasivo presentado por el consultor y mencionó que el Comité de Inversiones había recomendado sistemáticamente aumentar las asignaciones a clases alternativas de activos, incluidos el capital de inversión y los productos básicos. La Caja estaba aplicando cuidadosamente esta estrategia, que era lo que recomendaba esencialmente el estudio sobre la gestión del activo y el pasivo. El Presidente abordó la cuestión del carácter poco líquido de este tipo de activos y señaló que el Fondo no debería invertir toda su cartera en capital de inversión, pero que una asignación razonable supondría un beneficio para la Caja y mejoraría su perfil de riesgo de rendimiento.
80. A una pregunta del representante del grupo de afiliados sobre el dólar estadounidense (USD), el Presidente del Comité de Inversiones señaló que el dólar seguiría dependiendo del debate en torno al techo del endeudamiento autorizado al Gobierno de los Estados Unidos. Si no reestructura los subsidios y la fiscalidad, los Estados Unidos deberán afrontar serios desafíos fiscales y económicos.
81. En respuesta a una consulta sobre el presupuesto de inversiones, el director de la IMD explicó que el plan presupuestario reflejaba básicamente la necesidad de gestionar los riesgos “de los operadores” y

la calidad de ejecución de las operaciones. El director de la IMD explicó que se había seleccionado la empresa CEM Benchmarking Inc., dedicada a la evaluación comparativa de inversiones mundiales, para que calculase el costo total de funcionamiento de la gestión de las inversiones realizadas por CCPNU, incluidos los de personal y rendimiento de sus títulos, y compararlos luego con los costos de otros fondos de pensiones similares. El estudio mostró que el costo de las inversiones de la Caja era de 15,7 puntos básicos, uno de los más bajos entre los fondos análogos, en comparación con un intervalo de 33 a 57 puntos básicos asociado a un fondo público de pensiones de alcance mundial. En esta época de turbulencias en los mercados, reducir los costos de gestión puede conllevar riesgos para el valor de la cartera.

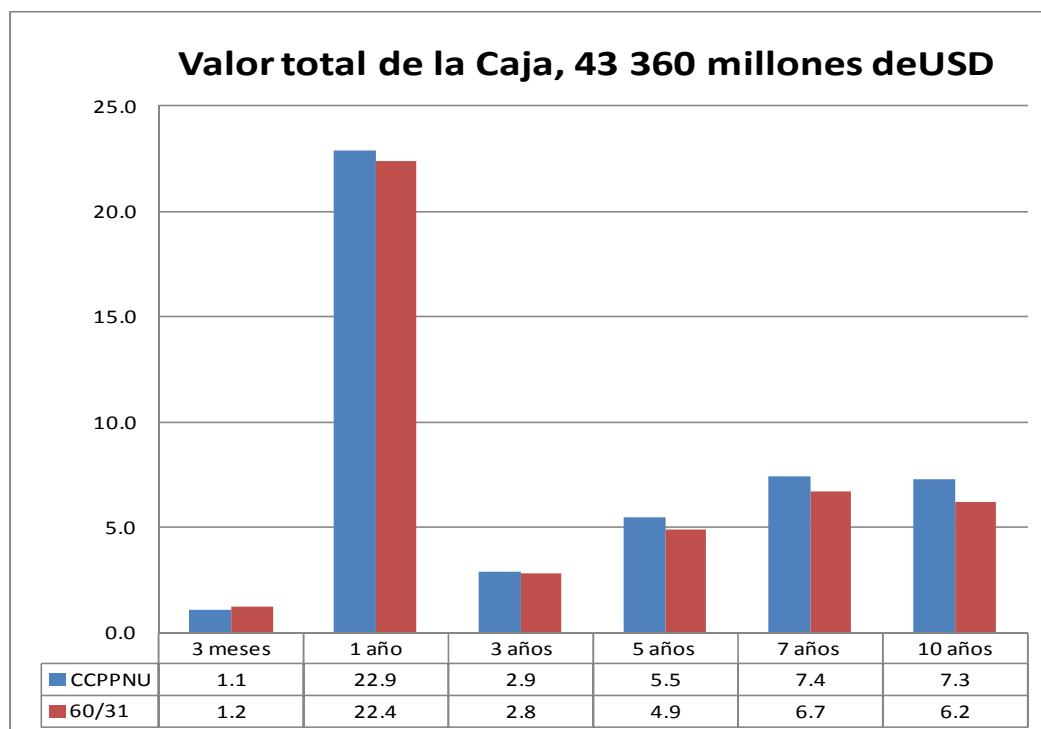
82. El Presidente del Comité de Inversiones respondió a una pregunta formulada por el representante de los órganos de gobierno sobre la opinión del Comité de Inversiones acerca de Leadership Funds, un proveedor de servicios de asesoramiento discrecional, que aparecía como nueva partida presupuestaria. El Presidente del Comité de Inversiones mencionó que este fondo había tenido un rendimiento fabuloso en comparación con los fondos de pensiones mundiales en las difíciles condiciones de los mercados. El Presidente del Comité de Inversiones recomendó especialmente al Comité Mixto que asegurase a la IMD los recursos adecuados, teniendo en cuenta la existencia de algunas limitaciones presupuestarias. Con recursos de análisis y operación insuficientes, la Caja incurriría en costos de oportunidad que no podrían cuantificarse con facilidad. El Comité de Inversiones apoyaba plenamente la idea de Leadership Funds, que proporcionaba una segunda oportunidad y tenía sentido desde un punto de vista económico.
83. El representante de los Jefes Ejecutivos manifestó su preocupación sobre las restricciones en las inversiones relativas a cuestiones fiscales. El RSG respondió que los impuestos actuales retenidos en la fuente no eran necesariamente materiales en comparación con el valor de los activos y que, sin embargo, podrían acumularse si la Caja no procedía a su seguimiento y anulación. Evitar la acumulación de impuestos retenidos en la fuente y actuar sobre las cuentas actualmente por cobrar fueron los motivos que llevaron a solicitar la intervención de un experto fiscal en temas presupuestarios. Otra novedad consistía en el capital de inversión, y la Caja debería garantizar la protección de sus intereses jurídicos globales, incluidos los relativos a prerrogativas e inmunidades de la Organización.
84. El representante de los Jefes Ejecutivos también expresó su preocupación por el lento proceso de contrataciones, y citó el ejemplo de la selección de las entidades depositarias, cuya negociación estaba todavía en curso. La IMD no estaría en condiciones de rendir cuentas por completo y optimizar el uso de los recursos si no pudiera aplicar estos servicios de forma rápida y en tiempo oportuno. El procedimiento actual de contrataciones utilizado por la División de Adquisiciones no era necesariamente la mejor opción en cuanto a las actividades de inversión. Sería necesario reconsiderar los procedimientos para algunos tipos de servicios que se prestan a la Caja, ya sean de asesoramiento u otros relacionados con las inversiones. El representante de los Jefes Ejecutivos pidió que se examinara el informe del consultor sobre la modificación de los procesos.
85. El representante del grupo de afiliados preguntó sobre la indexación de la cartera de valores norteamericana. El RSG hizo algunas observaciones acerca de la diferencia con respecto a la propuesta efectuada por el Comité Mixto en 2006. Según el plan original, el conjunto de la cartera norteamericana, que asciende a una cifra entre 9 000 y 10 000 millones de dólares, debía gestionarse pasivamente frente al índice de referencia. En cambio, se invirtió un porcentaje muy pequeño (alrededor del 1 %) en fondos de índice, buscando una aplicación efectiva de las decisiones tácticas de asignación de activos.
86. El RSG también hizo referencia a que el objetivo de rendimiento de la Caja, el 3,5 % en cifras reales, no era un objetivo a corto plazo. La estrategia de inversión de la Caja se basaba en superar el rendimiento del índice de referencia a través de la asignación estratégica de activos, en lugar de centrar su objetivo en un número absoluto. Sin embargo, el objetivo de un rendimiento del 3,5 % resultaba adecuado para la Caja desde una perspectiva actuarial e inversora a largo plazo.
87. Un miembro del Comité Mixto felicitó a la IMD por el rendimiento de la Caja, pero expresó su inquietud por la elevada volatilidad. El Presidente del Comité de Inversiones señaló que el Comité

aconseja a la Caja invertir más del 60 % en acciones. El Comité aconsejó seguir invirtiendo en acciones y no cambiar a obligaciones. La estrategia inversora debería reflejar todos los esfuerzos tendentes a proteger los intereses a largo plazo de la Caja, a pesar de los desafíos que suponen los mercados volátiles actuales.

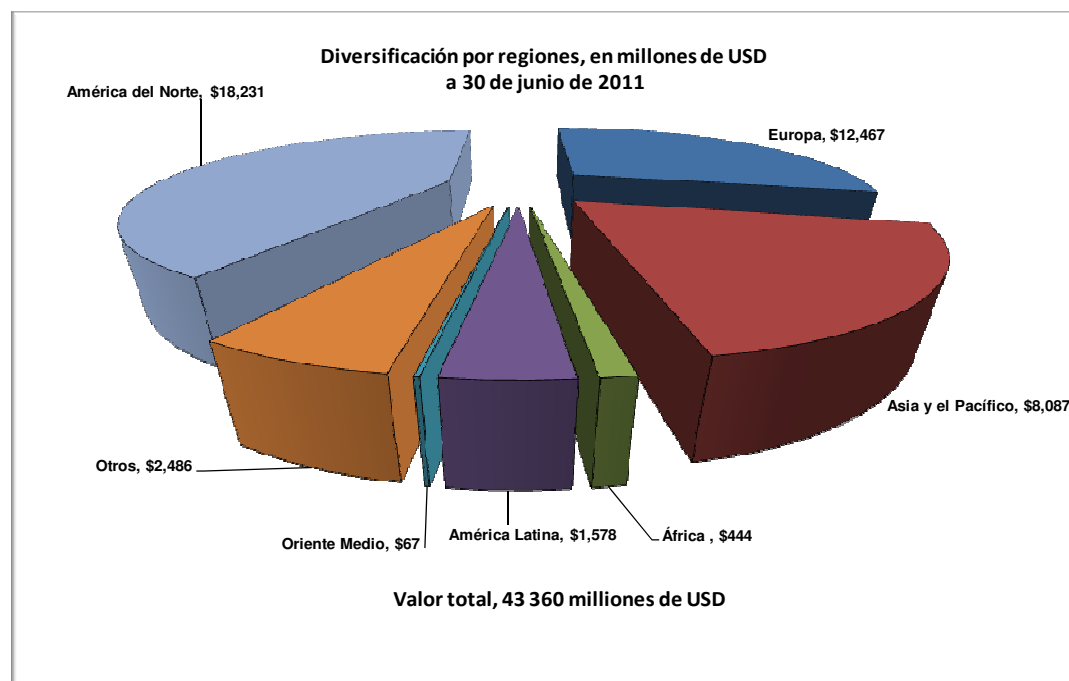
88. El representante del grupo de afiliados formuló una pregunta relativa al cumplimiento de las normas sobre inversiones socialmente responsables; el director de la IMD explicó que no se había aprobado una solicitud presupuestaria de recursos para servicios y personal de consultoría. Sin embargo, la cuestión de las inversiones socialmente responsables era un componente importante en el proceso de diligencia debida para las inversiones, ya contemplado en el fondo CFI-ALAC, como signatario de los Principios de Inversión Responsable. La Caja también está invirtiendo en los denominados bonos verdes emitidos por el Banco Mundial. Para la Caja era un medio eficaz de aplicar las normas sobre inversiones socialmente responsables.
89. A 30 de junio de 2011, el valor de mercado de los activos de la Caja era de 43 360 millones de USD. Esta cifra supone un aumento de 471 millones de USD, es decir, aproximadamente el 1,1 % desde el 31 de marzo de 2011, cuando el valor de los activos de la Caja se situaba en 42 889 millones de USD. Durante el segundo trimestre, la volatilidad se mantuvo a un nivel relativamente bajo, en comparación con el del primer trimestre, y experimentó un fuerte ascenso a finales de julio, a raíz del debate sobre el techo del endeudamiento en Estados Unidos.
90. En períodos a largo plazo, y mediante una gestión activa, la Caja sigue superando el rendimiento del parámetro de referencia normativo gracias a una selección eficaz de valores y la redistribución periódica de los activos, para alcanzar los objetivos de inversión a largo plazo de la Caja. La gestión de las inversiones de la Caja sigue centrada en equilibrar el riesgo y las expectativas de ganancia con una diversificación amplia.
91. La asignación de activos, en porcentaje, fue la siguiente:



92. La inversión en los tres fondos privados de inversión (CFI ALAC Fund, Centerbridge Capital Partners II y Lexington Capital Partners VII) ha ampliado la diversificación geográfica de las inversiones de la Caja, al aumentar la asignación de activos a mercados emergentes.
93. El rendimiento total de la Caja en el trimestre que finaliza el 30 de junio de 2011 era del 1,13 %, inferior en 10 puntos básicos al resultado preliminar del indicador de referencia 60/31 (véase el cuadro siguiente). El rendimiento de la Caja superó los resultados preliminares del indicador de referencia 60/31 en los períodos de uno, tres, cinco, siete y diez años.



94. A 30 de junio de 2011, la Caja había efectuado inversiones en 39 países, 7 instituciones internacionales/regionales y 22 monedas. En el cuadro siguiente se detallan los valores de las inversiones por regiones en millones de USD.



Examen de la remuneración pensionable

95. En su período de sesiones de 2010, el Comité Mixto dio su apoyo al examen previsto de la remuneración pensionable de la CAPI y sugirió que en el estudio se incluyera una serie de cuestiones.

La secretaría de la CAPI y la secretaría de la Caja de Pensiones finalizaron conjuntamente el estudio esta primavera y los resultados se presentaron en el período de sesiones de marzo de la CAPI.

96. En el estudio se abordaron los temas siguientes: escala común de contribuciones del personal, examen y elaboración de las escalas de la remuneración pensionable del personal de los cuadros orgánico y de servicios generales, porcentajes de sustitución de los ingresos, comparación de los costos de los planes de pensiones del gobierno de los Estados Unidos de América y de la CCPPNU, componente no pensionable y plus por servicios, doble imposición, efectos de la fuerte devaluación de la moneda local y/o la elevada inflación, y pensiones de cuantía reducida.
97. Tras el examen del informe, la CAPI sugirió que se estudiaran más a fondo las escalas de la remuneración pensionable, y que se incluyera un análisis de la metodología utilizada en su elaboración. La Comisión solicitó asimismo que se realizara otro estudio sobre la metodología utilizada para comparar los sistemas de jubilación de la CCPPNU y de los Estados Unidos. La CAPI también propuso que la secretaría de la Caja de Pensiones siguiera trabajando con la secretaría de la Comisión, y que solicitara aportaciones a la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos, con vistas a completar el estudio. Está previsto que la CAPI pueda examinar el estudio actualizado sobre la remuneración pensionable en su período de sesiones de primavera de 2012 y que el resultado se presente al Comité Mixto en julio de 2012. Como ya ocurrió durante el examen de 2011, el Actuario Consultor de la Caja realizará una evaluación de las repercusiones financieras de cualquier cambio en las escalas de la remuneración pensionable que la CAPI pudiera incorporar en 2012.
98. La Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Públicos Internacionales señaló que el tema de las pensiones de menor cuantía afecta básicamente a jubilados en países en desarrollo con aproximadamente 15 años de servicio y manifestó su inquietud por el hecho de que desde 1995 no se hubiera revisado el sistema especial de ajuste de las pensiones bajas contemplado en el Sistema de Ajuste de las Pensiones de la Caja ni se hubiera aplicado la metodología prevista. La Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Públicos Internacionales acogió con agrado el examen que había iniciado la Caja de Pensiones junto con la CAPI y quedó a la espera de sus resultados.
99. El Comité Mixto acordó que la secretaría de la Caja de Pensiones mantuviera su participación en el estudio sobre la remuneración pensionable, así como en el estudio sobre las pensiones de menor cuantía, en coordinación con la secretaría de la CAPI. El Comité confirmó que los funcionarios del Comité seguirían desempeñando sus funciones como grupo de contacto sobre estos asuntos en la CAPI.

Componente no pensionable y plus por servicios

100. El componente no pensionable se refiere tan solo al personal de servicios generales y al personal de contratación local en el contexto de los estudios de los sueldos locales. El componente no pensionable es un elemento de compensación neta derivado de las prácticas de remuneración de los empleadores encuestados, por las que se consideran no pensionables ciertos beneficios monetarios/accesorios. Durante el último examen de la remuneración pensionable, la Comisión estimó que esta cuestión debía ser objeto de mayor atención y en 1997 decidió que se creara un grupo de trabajo al respecto. Al concluir su tarea, el grupo de trabajo recomendó a la Comisión y esta decidió que:
 - a) Los criterios principales para determinar la pensionabilidad eran la periodicidad, regularidad y previsibilidad de todos los beneficios y las prestaciones pagados en efectivo a los empleados y que, sobre esta base, los elementos de remuneración debían considerarse pensionables;
 - b) El límite superior del componente no pensionable debía reducirse del 25 % actual del sueldo neto al 20 %;
 - c) El umbral para establecer un componente no pensionable debía ser el mismo en lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay (10 % del sueldo neto), sin un mínimo establecido;
 - d) Se aplicarían medidas transitorias.

101. En 1998, la Asamblea General, en su resolución 52/216, tomó nota del examen llevado a cabo por el grupo de trabajo y refrendó las modificaciones decididas por la Comisión sobre diversos aspectos del componente no pensionable, así como las medidas transitorias que se resumen en su informe anual. Así, solo los beneficios monetarios superiores al 10 % del sueldo neto se integrarían en el componente no pensionable; el primer 10 % se incluiría en la remuneración pensionable del personal de servicios generales y cuadros de personal de contratación local.
102. Es preciso mencionar que la metodología actual exige que se proceda a un examen al final de cada serie de estudios de sueldos en lugares en que hay sedes; por tanto, al final de la sexta serie de estudios, se creó un grupo de trabajo al respecto. El grupo presentó sus conclusiones a la Comisión en su 72.º período de sesiones, y en el informe se incluía la cuestión del componente no pensionable.
103. Mientras que el componente no pensionable se aborda durante el examen de las metodologías de los estudios de sueldos, otro tema que se señaló a la atención de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas era el de los elementos incluidos en la remuneración pensionable del personal de cuadro de servicios generales en las organizaciones con sede en Roma. El artículo 54 de los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones, aprobado por la Asamblea General, estipula que:
- “a) En el caso de los afiliados del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, la remuneración pensionable será el equivalente en dólares de la suma de los elementos siguientes:
 - i) El sueldo bruto pensionable del afiliado, determinado con ocasión de los estudios amplios de sueldos y ajustado posteriormente entre dos de dichos estudios, de conformidad con la metodología aprobada por la Asamblea General y consignada en el apéndice A de los presentes Estatutos;
 - ii) Cualquier prima de idiomas a que tenga derecho;
 - iii) En el caso del afiliado que haya adquirido derecho a un subsidio pensionable de no residente antes del 1.º de septiembre de 1983, y mientras continúe teniendo ese derecho, el monto de ese subsidio.”
104. La mayoría de las organizaciones del régimen común han seguido la definición anterior. La Comisión examinó en dos ocasiones, en 1983 y en 1985, la cuestión del plus por turnos especiales y el de horas extraordinarias y llegó a la conclusión de que estos pagos no debían ser pensionables, para garantizar, entre otras cosas, un sistema de pensiones uniforme. El plus por servicios, tal y como se contempla en el artículo 302.3.72 del Reglamento del Personal de la FAO, si bien se asimila al plus por turnos especiales y horas extraordinarias, nunca ha sido sometido a la atención de la Comisión, que nunca ha debatido sobre este tema o su pensionabilidad.
105. La secretaría recibió información de las organizaciones del régimen común sobre el pago del plus por servicios. Algunas organizaciones confirmaron que pagan un plus por trabajo nocturno/turnos especiales/horas extraordinarias, y que dichos pluses no son pensionables, con lo cual se ajustan al artículo 54 de los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones. La FAO, al igual que las demás organizaciones con sede en Roma, ha modificado recientemente su Reglamento del Personal para que el plus por servicios no sea pensionable, a petición de la CCPPNU, que consideraba que el plus por servicios no debería ser pensionable, de acuerdo con el artículo 54 de los Estatutos y Reglamentos de la Caja Común de Pensiones.
106. Conviene señalar, sin embargo, que la CAPI examinó esta cuestión en su último período de sesiones y llegó a la conclusión de que el plus por servicios debía seguir teniendo el carácter de no pensionable, a la espera del próximo estudio amplio de sueldos que tendrá lugar en Roma en la primavera de 2012.