

Octubre de 2012

	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

**147.º período de sesiones**

**Roma, 5-9 de noviembre de 2012**

**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:

**Sr. M. Noori-Naeini**

**Representante del Director General y Director en funciones de la Oficina de Recursos Humanos**

**Tel.: +39 06570 52613**

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

ME858/s

### RESUMEN

- El presente documento tiene por objeto informar al Comité acerca de las últimas novedades en las actividades de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CMPPNU) y de los cambios en las condiciones de servicio del personal de las categorías profesional y superiores, así como de servicios generales.
- Las consecuencias financieras globales resultantes de la aplicación de las decisiones de la CAPI se estiman en un costo adicional aproximado de 146 200 USD para el año 2013. Las economías generadas contra el Presupuesto del Programa ordinario procedentes de la congelación de la escala de sueldos del personal de servicios generales se estiman en aproximadamente 1,3 millones de USD durante 2012-13.

### ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se señalan especialmente a la atención del Comité de Finanzas los párrafos del 22 al 34 relativos a los resultados de la encuesta sobre los sueldos del personal de servicios generales realizada en Roma por la CAPI en abril de 2012. Las recomendaciones de la CAPI sobre la nueva escala de sueldos (que refleja una disminución del 9,20 % respecto a la actual) se presentan al Comité para su examen y remisión al Consejo para su aprobación.

### Propuesta de asesoramiento

- **El Comité de Finanzas examinó las conclusiones de la CAPI acerca de los resultados de la encuesta sobre los sueldos del personal de servicios generales realizada en Roma en abril de 2012 y aprobó las recomendaciones pertinentes de la CAPI que se remitirán al Consejo para su aprobación.**

## COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

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

#### *Examen de la cuantía del subsidio de educación*

1. En el contexto del examen de la cuantía del subsidio de educación, la Comisión fue informada de que el examen de la metodología para determinar el subsidio de educación no se había completado a causa de la imposibilidad de disponer de determinada información y datos esenciales para llevar a cabo el estudio y los análisis necesarios. La Secretaría de la CAPI tiene previsto continuar trabajando con las organizaciones a fin de completar el examen de la metodología lo antes posible.
2. Con respecto al examen de la cuantía del subsidio de educación, la metodología requiere que la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (CEB) revise las peticiones de reembolso de los gastos relativos a la educación de los funcionarios y que determine los países o zonas monetarias donde el 5 % o más de las peticiones superan el límite, además de indicar que es necesario el examen de la cuantía máxima admisible si como mínimo cinco peticiones superan la existente.
3. La Red de Recursos Humanos analiza la situación en cada ámbito detectado y propone nuevos límites máximos de gastos admisibles, según corresponda, a través del límite y de los movimientos existentes en precios al consumidor y los derechos de inscripción como base para el ajuste. La CAPI decide, posteriormente, las recomendaciones que debe enviar a la Asamblea General.
4. Basándose en las recomendaciones de la Red de Recursos Humanos, la Comisión decidió recomendar lo siguiente a la Asamblea General:
  - para Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, Francia, Italia, los Países Bajos, el Reino Unido y Suiza, los gastos máximos admisibles y el subsidio de educación máximo se ajustarán al alza;
  - para Irlanda, Japón y Suecia, los gastos máximos admisibles y el subsidio de educación máximo mantendrá los niveles actuales;
  - para Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos y la zona del dólar fuera de los Estados Unidos, Francia, Irlanda, Italia, Japón, los Países Bajos, el Reino Unido, Suecia, se revisarán al alza las tasas fijas normales para gastos de internado que se tienen en cuenta en el cálculo de la cuantía máxima de gastos admisibles para educación, así como la cuantía adicional para el reembolso de los gastos de internado que supere el subsidio máximo que corresponde pagar a los funcionarios en lugares de destino designados;
  - para Suiza, se mantendrán en los niveles actuales las tasas fijas normales para gastos de internado y las tasas adicionales para lugares de destino designados;
  - se mantendrán las medidas especiales para China, Hungría, Indonesia y la Federación de Rusia, así como para ocho escuelas concretas de Francia;
  - se interrumpirán las medidas especiales para Rumania;
  - se introducirán medidas especiales en Tailandia y la American Cooperative School de Túnez, así como la American International School de Johannesburgo, Sudáfrica;
  - todos los ajustes y medidas mencionados entrarán en vigor a partir del año escolar en curso el 1.º de enero de 2013.
5. La CAPI señaló que las repercusiones de costos en el sistema del examen de las cuantías de los subsidios de educación se estimó en 1,91 millones de USD al año. Habida cuenta de ello, y tomando en consideración que el número de miembros del personal profesional de la FAO representa

alrededor del 5,3 % de la totalidad del personal profesional de las Naciones Unidas, la División de Recursos Humanos ha calculado que las consecuencias financieras de estos cambios para la FAO podrían oscilar en torno a los 142 000 USD para el año 2013 (es decir, 120 700 USD para el presupuesto ordinario y 21 300 USD para el resto de fondos).

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

6. La Secretaría de la CAPI presentó un documento acompañado de un estudio sobre la edad obligatoria de separación del servicio, realizado por un grupo de trabajo establecido por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (CEB). Se informó a la Comisión acerca del uso actual de la edad obligatoria de separación del servicio en las organizaciones del sistema común y acerca de otros datos sobre una serie de prácticas y políticas en materia de recursos humanos. También se facilitó información sobre el impacto financiero del incremento de la edad obligatoria de separación del servicio en las organizaciones y en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las conclusiones del análisis expuesto a la Comisión indicaron que la repercusión probable de incrementar la edad obligatoria de separación del servicio en cuanto a distribución geográfica, representación equilibrada de hombres y mujeres, rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo, promoción profesional y sucesión en los cargos sería mínima y la fuerza de trabajo y la sucesión en los cargos junto con otras intervenciones bien orientadas serían las respuestas más apropiadas.

7. El Presidente Ejecutivo de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) hizo una presentación a la Comisión. Indicó que en su 59.º período de sesiones de julio de 2012, el Comité Mixto de Pensiones, de acuerdo con el asesoramiento del actuario consultor y del Comité de Actuarios de la Caja, decidió que esta estaba preparada para incrementar la edad normal de jubilación de los nuevos afiliados a la Caja de forma efectiva a más tardar el 1.º de enero de 2014. El Comité Mixto determinó, entre otras acciones disponibles, que el aumento de la edad normal de jubilación era una prioridad a fin de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la Caja e instó a las Organizaciones a incrementar su edad normal de jubilación en consonancia. El Presidente Ejecutivo aclaró que no existían cuestiones preocupantes en cuanto a pagos a corto plazo.

8. En sus deliberaciones, la Comisión consideró tanto las repercusiones en el equilibrio actuarial de la Caja y el efecto sobre los recursos humanos en las organizaciones. La Comisión acordó que la edad obligatoria de separación del servicio debía establecerse en 65 años para los nuevos afiliados al Sistema de las Naciones Unidas a partir de enero de 2014. Numerosos comisarios fueron de la opinión que la edad de jubilación a los 65 años no debía limitarse a quienes se incorporarán al sistema a partir del 1.º de enero de 2014, sino que debería ampliarse a los funcionarios actuales con el debido respeto de sus derechos adquiridos.

9. La Comisión decidió:

- apoyar la recomendación del CMPPNU de incrementar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el nuevo personal de las Organizaciones Miembros de la Caja de forma efectiva a más tardar el 1.º de enero de 2014;
- solicitar a su Secretaría que colabore con las organizaciones y los representantes del personal a fin de preparar un examen estratégico de las repercusiones derivadas de aplicar el incremento de edad obligatoria a los funcionarios actuales;
- redactar un informe sobre la cuestión en su 77.º período de sesiones.

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

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

10. 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, actualmente la administración pública federal de los Estados Unidos. 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 de 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.

11. Se informó a la Comisión de que, como resultado de la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación vigente entre 2011 y 2012, los sueldos brutos del cuadro general de la comparación no variaron respecto a los niveles de 2010. Sin embargo, en 2012 se produjeron ligeros cambios en los cuadros de impuestos federales y de Maryland. Por lo tanto, a pesar de la congelación de los sueldos, los mencionados cambios en los impuestos provocaron el incremento en la cuantía de la remuneración neta utilizada en la comparación del 0,12 % en comparación con la cuantía de 2011.

12. Como no existían en la actualidad lugares de destino con ajustes por lugar de destino por debajo de los niveles necesarios para asimilar el ajuste propuesto de la escala de sueldos básicos/mínimos, no se producirían cambios en el sueldo neto de ningún lugar de destino. Las consecuencias financieras en todo el sistema se limitarían, por lo tanto, al examen del plan de indemnizaciones por cese en el servicio. Para la FAO, se calcula que las consecuencias financieras de este cambio ascenderán aproximadamente a 4 200 USD en el año 2013 (en concretamente, 2 478 USD respecto del presupuesto ordinario y 1 722 USD respecto del resto de fondos).

13. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General para su aprobación, con efecto a partir del 1.º de enero de 2013, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para las categorías profesional y superiores que refleja un ajuste aplicado del 0,12 % mediante el incremento de la escala de sueldos básicos/mínimos y la reducción proporcional de los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino sin cambios en el sueldo neto.

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

14. Bajo el mandato permanente de la Asamblea General, la CAPI informa anualmente acerca del margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 y la de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos de América.

15. La Comisión observó que, con arreglo a la nueva metodología aprobada, sería necesario un multiplicador del ajuste por lugar de destino del 68,0 en Nueva York el 1.º de agosto de 2012. En este caso, el margen entre las remuneraciones netas de las Naciones Unidas/Estados Unidos para 2012 ascendería a 117,7, con su promedio quinquenal (2008-2012) a 114,9.

16. La Comisión:

- decidió aplazar la promulgación del multiplicador del ajuste por lugar de destino revisado de Nueva York en vista del llamamiento del Secretario General de las Naciones Unidas a la Comisión relativo a la situación financiera de la organización, así como para señalar este llamamiento a la atención de la Asamblea;
- asimismo, decidió que, a menos que la Asamblea General haga lo contrario, el multiplicador debe promulgarse el 1.º de enero de 2013 con efecto retroactivo a partir del 1.º de agosto de 2012.

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

17. De acuerdo con la metodología establecida, la CAPI realiza exámenes periódicos bienales de los subsidios por hijos y familiares secundarios a cargo. El subsidio por hijos a cargo se establece en un importe fijo calculado como el promedio de la cantidad en dólares de los Estados Unidos de América de las prestaciones por hijo (deducciones fiscales y pagos con arreglo a la legislación social) en los ocho lugares de destino en que hay sedes, ponderados por el número de personal en dichos lugares. Dichas prestaciones se calculan por separado para cada uno de los lugares de destino en que

hay sedes en un nivel de ingresos que corresponde al punto medio de la escala para el personal profesional [P-4 (D), escalón VI]. Con respecto al subsidio por familiares a cargo, se establece en el 35 % del subsidio por hijos a cargo.

18. Al igual que en exámenes anteriores, la Secretaría consultó a las organizaciones de todos los lugares de destino en que hay sedes acerca de las deducciones fiscales y los pagos con arreglo a la legislación social en cuanto a hijos a cargo. Las organizaciones revisaron los datos y los cálculos relacionados, y las modificaciones propuestas se tuvieron en consideración, cuando fue apropiado, en los cálculos del examen actual.

19. La Comisión revisó los cambios en las provisiones fiscales y pagos con arreglo a la legislación social en cuanto a prestaciones por hijos en los ocho lugares de destino en que hay sedes, así como el procedimiento empleado para calcular el subsidio por hijos a cargo según la metodología actual. Observó que el incremento propuesto del subsidio a nivel mundial se debía principalmente a los cambios de Suiza, que registró un incremento del 50 % en pagos legislados por hijos, junto con la introducción de una desgravación fiscal suplementaria por hijos en el ámbito federal. Todo ello, junto con el hecho de que Ginebra era el lugar de destino en que hay sede con mayor población, donde se reúne alrededor del 38 % de todo el personal profesional de las sedes, resultó en un incremento global propuesto del 16 %.

20. Se manifestó preocupación por el efecto dominante de los lugares de destino de mayor tamaño en el resultado final. Se señaló, asimismo, que los cambios de Suiza no parecían seguir la tendencia general de la mayoría de lugares donde los cambios en la legislación fiscal y social relativa a los hijos a cargo era mucho más modesta, en caso de existir, o era incluso negativa. La mayoría de los miembros consideró que se distorsionaban los resultados y creyó conveniente buscar medidas correctivas para abordar este problema antes de revisar la cuantía del subsidio.

21. La Comisión:

- pidió a su Secretaría que realizara una evaluación exhaustiva de la metodología de subsidios familiares teniendo en cuenta los puntos de vista expresados por la Comisión e informara de sus hallazgos a la CAPI en su 76.º período de sesiones;
- decidió aplazar la consideración de los niveles de los subsidios por hijos y familiares secundarios a cargo hasta su 77.º período de sesiones.

## **CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES Y OTRAS CATEGORÍAS DE CONTRATACIÓN LOCAL**

### *Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Roma*

22. La CAPI, de conformidad con el artículo 12.1 de su Estatuto, emprendió una encuesta sobre las mejores condiciones de empleo del cuadro de Servicios Generales y personal afín en Roma en 2005. Con arreglo al calendario de encuestas sobre los sueldos del personal de servicios generales en la Sede y en lugares de destino similares, aprobado por la Comisión en su 72.º período de sesiones, se decidió que los preparativos para la próxima encuesta sobre sueldos de Roma se realizarían en otoño de 2011. La adquisición de datos se efectuaría en abril de 2012 y posteriormente se examinarían los resultados de la encuesta en el período de sesiones de verano de la CAPI en 2012.

23. En otoño de 2011, se creó un Comité de Encuesta sobre los Sueldos Locales integrado por representantes de la Administración y el personal de la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA). Con respecto al FIDA, si bien la organización participó plenamente en el ejercicio de la encuesta, la Comisión tuvo que decidir sobre la conveniencia de emplear su información en el análisis de datos para la presente encuesta. A diferencia de otras organizaciones con sede en Roma, el FIDA decidió no aplicar el ajuste provisional a la escala de sueldos que se hizo efectivo el 1.º de noviembre de 2010, de conformidad con la metodología de la CAPI. Por lo tanto, en el FIDA se aplicaba la escala de sueldos de noviembre de 2009.

24. Antes de la realización de la encuesta en abril de 2012, el Presidente de la CAPI, ejerciendo la autoridad que la Comisión había delegado en él, aprobó la lista de los puestos de referencia, las

descripciones de los puestos de la encuesta, las listas principales y de reserva de empleadores y el cuestionario de la encuesta elaborado por el Comité de Encuesta sobre los Sueldos Locales.

25. Las listas principales y de reserva de empleadores incluían 20 empleadores cada una, satisfaciendo por lo tanto el requisito de un número mínimo de elementos de comparación en la muestra. La lista principal era prácticamente idéntica a la empleada en la encuesta anterior, realizada en 2005, hecho que garantiza un cierto grado de continuidad en los empleadores encuestados. La lista principal también incluyó el Ministerio de Asuntos Exteriores, tal como requiere la Metodología I.

26. La recopilación de datos tuvo lugar entre el 16 de abril y el 18 de mayo de 2012. Si bien los equipos de encuesta hicieron todo lo posible para recopilar los datos mediante entrevistas sobre el terreno, algunos contactos se llevaron a cabo a través de correo electrónico o videoconferencia a fin de completar la recopilación de datos. No obstante lo anterior, no fue posible encuestar al número mínimo de 20 empleadores. Por lo tanto, se usaron datos externos sobre las variaciones de los sueldos para completar la encuesta, tal como se prevé en la metodología. Todos los datos recopilados estaban vinculados con el mes de abril de 2012, mes de referencia. La CAPI examinó el informe de la encuesta sobre sueldos presentado por la Secretaría en su 75.º período de sesiones en julio de 2012.

27. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma fue un 9,20 % inferior a la actual. Como resultado, no se concedió el ajuste provisional del 1,9 % previsto en noviembre de 2011, que, con arreglo a la metodología, se suspendió en espera de la conclusión de la encuesta.

28. Como parte de la Encuesta sobre sueldos del personal de Servicios Generales de Roma, se examinó el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio. A partir de la comparación de los planes de indemnizaciones por cese en el servicio internos y externos realizada por la FAO, con la ayuda de un consultor, se demostró que el plan interno generaba mayores beneficios. La Comisión manifestó su opinión unánime de que como las organizaciones con sede en Roma habían instituido el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio según la práctica local, las provisiones de los planes internos y externos debían armonizarse en la medida posible. Si bien eran inevitables algunas diferencias entre los planes internos y externos, el esquema interno debía aportar beneficios comparables al plan nacional.

29. Durante la fase de recopilación de datos, también se recopiló de los empleadores encuestados información referente a sus prácticas en cuanto al sobresueldo por trabajo extraordinario. Se preguntó a los empleadores si concedían una compensación económica a los funcionarios asignados a turnos programados que superasen el total de horas de trabajo de la semana laboral establecida. En la presente encuesta se demostró que la práctica local entre los empleadores encuestados consistía en compensar por horas trabajadas fuera del horario establecido principalmente a través del pago de las horas extraordinarias, aunque algunos empleadores mencionaron una combinación de compensación de las horas extraordinarias trabajadas y el pago de dichas horas. Como las organizaciones con sede en Roma dejaron de tratar el sobresueldo por trabajo extraordinario como elemento pensionable tras una solicitud de la Caja de Pensiones, se dio la situación en que parte del personal recibía en compensación por el trabajo extraordinario una cuantía calculada de acuerdo con la tasa de pago por hora normal (que ya no era pensionable), mientras que otros funcionarios eran compensados con una tasa de pago superior. La Comisión acordó que bajo dichas circunstancias resultaba difícil justificar el mantenimiento de la modalidad de sobresueldo por trabajo extraordinario.

30. La CAPI, después de escuchar las opiniones de los representantes de la administración y del personal de las organizaciones con sede en Roma, y basándose en los resultados de la encuesta, decidió:

- utilizar los datos relativos a los 18 empleadores y todos los trabajos encuestados excepto el número 18 y el número 19;
- aprobar el tratamiento de las prestaciones y subsidios monetarios y no monetarios añadidos a los sueldos y beneficios no cuantificados, como proponía la Secretaría;
- aprobar el procedimiento para reducir a un nivel neto los sueldos brutos percibidos fuera de la FAO;

- excluir los datos del FIDA del análisis e instarlo a aplicar la escala de sueldos resultante;
- seguir aplicando los índices de ajuste provisional que se emplean en la actualidad;
- recomendar que las provisiones de planes de indemnizaciones por cese en el servicio internos o externos para el personal de Servicios Generales y personal de contratación local de Roma se armonice en la medida posible;
- recomendar interrumpir la modalidad de sobresueldo por trabajo extraordinario para horas trabajadas fuera del horario de trabajo normal y adecuar la compensación de dichas horas a las normativas de horas extraordinarias y tiempo compensatorio de las organizaciones con sede en Roma;
- recomendar, a partir de la fecha de promulgación por parte de las organizaciones, la escala de sueldos revisada para el cuadro de Servicios Generales de las organizaciones con sede en Roma;
- recomendar, a partir de la fecha de promulgación por parte de las organizaciones, las cuantías revisadas de los subsidios familiares siguientes:
  - Prestación por cónyuge a cargo: 546 euros netos por año;
  - Prestación por hijos a cargo: 1 248 euros netos por año;
  - Prestación por familiar secundario a cargo: 258 euros netos por año.

31. Se propone aplicar la escala de sueldos revisada que entrará en vigor el 1.º de enero de 2013 respecto al personal contratado en esa fecha o con posterioridad. Para el personal ya contratado con la escala de sueldos actual, que entró en vigor en noviembre de 2010, se congelará hasta ese momento puesto que la diferencia entre las dos escalas de sueldo se cerrará.

32. El ahorro teórico resultante de la aplicación de la escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Roma se estima en aproximadamente 7,8 millones de USD con el tipo de cambio vigente en las Naciones Unidas en abril de 2012. Sin embargo, como la escala de sueldos recomendada debe aplicarse únicamente con respecto a las nuevas incorporaciones, la reducción de costos no sería inmediata.

33. Las economías generadas contra el Presupuesto del Programa ordinario surgidas de la congelación de la escala de sueldos se estiman en aproximadamente 1,3 millones de USD durante 2012-13. Dichas economías se notificarán como parte de la variación de los gastos de personal dentro del análisis del balance presupuestario global en el Informe anual sobre la ejecución del presupuesto que se presentará en el período de sesiones de marzo de 2013 del Comité de Finanzas.

34. En virtud de lo dispuesto en el Reglamento General de la Organización (ref. G.R. XXVII.7(r) y XXXIX.2), el Director General remite al Consejo, a través del Comité de Finanzas, las recomendaciones de la CAPI, incluida la fecha de aplicación propuesta de 1.º de enero de 2013 de la escala de sueldos revisada.

## **CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO**

*Prestación por peligrosidad: posibilidad de desvincular la prestación por peligrosidad de las escalas de sueldos del personal de contratación local*

35. En su 73.º periodo de sesiones de julio de 2011, la CAPI decidió interrumpir la prestación por condiciones de vida peligrosas e introducir la prestación por peligrosidad basándose en criterios renovados, efectiva el 1.º de enero de 2012. El nivel de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local no era estático; se ajustaba automáticamente siempre que se ajustaban las escalas de sueldos, tras las exhaustivas encuestas de sueldos, y el ajuste provisional de las escalas de sueldos entre dichas encuestas. Habida cuenta de esta automaticidad, que la Asamblea General ha declarado no deseable, la Comisión aceptó considerar la desvinculación de la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos del personal de contratación local.

36. Pendiente de examen y como medida provisional, la Comisión decidió establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad en el 25 % del punto medio neto de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales, con la aplicación de ajustes cuando se revisen las escalas de sueldos, es decir,

mantener la misma cuantía y procedimiento de ajuste que la prestación por condiciones de vida peligrosas anterior.

37. La Comisión solicitó a su Secretaría que realizara un estudio de la metodología para establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local.

38. Con objeto de evaluar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local, la Secretaría examinó las escalas de sueldos de siete lugares de destino representativos y los ajustes de las cuantías de la prestación por peligrosidad determinados de acuerdo con las tres revisiones más recientes. El análisis indicó que los incrementos en la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas anterior para las tres revisiones consecutivas había variado del 13,57 % al 47,61 %.

39. Se presentaron cuatro opciones para consideración de la Comisión:

- mantener la metodología actual para calcular la tasa de prestación por peligrosidad, es decir, el 25 % del punto medio neto de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales del país en cuestión. La tasa de la prestación por peligrosidad se recalculará siempre que se produzca un cambio en la escala de sueldos del cuadro de servicios generales;
- mantener la tasa de prestación por peligrosidad en todas las ubicaciones en las cuantías de 2011 y revisarlas cada tres años, aplicando la metodología anterior mediante la escala de sueldos del cuadro de servicios generales del país en cuestión. Siempre que se autorice a un nuevo lugar de destino a recibir la prestación por peligrosidad, se revisará en el siguiente ciclo trienal mediante el mismo porcentaje de ajuste que para el Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;
- mantener las tasas de prestación por peligrosidad en todas las ubicaciones en las cuantías de 2011 y ajustarlas cada tres años mediante el mismo porcentaje de ajuste que para el Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Siempre que se autorice a un nuevo lugar de destino a recibir la prestación por peligrosidad, se revisará en el siguiente ciclo trienal;
- utilizar el promedio de todas las tasas diarias actuales para conceder una tasa mundial a todas las ubicaciones que reciben prestación por peligrosidad. Teniendo en cuenta los siete lugares de destino empleados para el análisis, la tasa mundial equivaldría a 12,00 USD al día, y se examinaría cada tres años. Esta opción ofrece la ventaja de compensar a todos los funcionarios de contratación local del mismo nivel por prestación por peligrosidad empleando el mismo principio que para los funcionarios de contratación internacional.

40. La Red de Recursos Humanos opinó que las opciones presentadas eran inaceptablemente conservadoras. Cabe reconocer que los funcionarios de contratación local se exponen con mayor frecuencia y más directamente al riesgo en situaciones peligrosas que los funcionarios de contratación internacional y, por lo tanto, no es razonable ni coherente en cuanto a la prestación por peligrosidad que el personal local no se beneficie de un incremento en la cuantía de la prestación similar al que se concede al personal internacional (es decir, un incremento del 17 % en la prestación por peligrosidad comparado con la de condiciones de trabajo peligrosas). La Red instó a la Comisión a aportar un incremento similar para el personal local. Esto establecería la prestación por peligrosidad para el personal local en el 30 % del punto medio de la escala de sueldos local.

41. La Comisión admitió que las cuatro opciones presentadas no eran adecuadas. Además, considerando el nivel superior de la cuantía de la prestación por peligrosidad del personal de contratación internacional en comparación con la prestación por condiciones de vida peligrosas, se consideró que el actual examen brindaba la oportunidad de desvincular la prestación por peligrosidad de la escala de sueldos. También era el momento adecuado para considerar un incremento en la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local.

42. La Comisión señaló que las implicaciones de costos basadas en los datos más recientes sobre la distribución del personal no serían significativas cuando se tuvieran en cuenta los factores siguientes: (a) el número reducido de lugares de destino que reciben prestación por peligrosidad frente a prestación por condiciones de vida peligrosas; (b) el incremento de la cuantía del 25 % al 30 % del

punto medio neto de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales combinada con la desvinculación de la tasa de la escala de sueldos.

43. La Comisión decidió:

- incrementar la cuantía de la prestación por peligrosidad efectiva el 1.º de enero de 2013 al 30 % del punto medio neto de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales aplicable en 2012 de aquellos lugares de destino con derecho a recibir dicha prestación;
- posteriormente, desvincular la prestación por peligrosidad efectiva el 1.º de enero de 2013 de las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales aplicables;
- revisar la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local al mismo tiempo que se revisa la cuantía para los funcionarios de contratación internacional;
- solicitar a su Secretaría que presente opciones para abordar la metodología para el ajuste de la prestación por peligrosidad para ambas categorías de personal.

*Descanso y recuperación: parte de los gastos de viaje correspondiente al alojamiento*

44. En 2010, la Asamblea General, en su resolución 65/248, aprobó los elementos principales del Marco de descanso y recuperación de conformidad con la propuesta de la CAPI. Sin embargo, la Asamblea General no aprobó la recomendación de la Comisión de que la compensación por gastos de alojamiento se abonara al personal en viajes de descanso y recuperación, y solicitó a la Comisión que presentara recomendaciones sobre unas dietas armonizadas o una suma fija en su 67.º período de sesiones.

45. Antes de la decisión de la Asamblea General, algunas organizaciones pagaban una tasa fija, una suma fija de 750 USD para cubrir los gastos de alojamiento y de salida y de llegada; otras organizaciones abonaban unas dietas diarias o, en algunos casos, no se pagaba ninguna indemnización por alojamiento. La tasa fija, una suma fija de 750 USD pagada por varias organizaciones, se logró mediante el cálculo del promedio de la parte destinada a alojamiento de las dietas aplicables a los lugares de descanso y recuperación entonces designados y redondeada al alza hasta una suma fija de 750 USD a fin de incluir una pequeña cantidad para gastos de salida y de llegada.

46. En 2010, la Secretaría de la Comisión creó un grupo de trabajo consultivo formado por representantes de organizaciones implantadas sobre el terreno con objeto de examinar, entre otras, la cuestión del descanso y recuperación. En cuanto a la contribución a los costos de alojamiento en el lugar de descanso y recuperación designada, el grupo de trabajo opinó que las dietas no eran un instrumento adecuado, ya que incluyen un componente para comidas y gastos imprevistos, costos que el funcionario tendría que abonar si permaneciera en el lugar de destino. Con el cálculo del promedio de la parte destinada a alojamiento de las dietas aplicables a los lugares de descanso y recuperación entonces designados, el grupo de trabajo obtuvo la cantidad de 677,57 USD para cinco días. Recomendó entonces que esta cantidad se redondeara al alza hasta una suma fija de 750 USD para incluir una pequeña cantidad para gastos de salida y de llegada. La propuesta recibió el apoyo de la mayoría de miembros de la Red de Recursos Humanos, incluso de la FAO.

47. Los miembros de la Comisión expresaron su preocupación en cuanto a las hipótesis de consecuencias financieras. De acuerdo con la información proporcionada por las organizaciones acerca del significativo descenso en la tasa de utilización de los viajes de descanso y recuperación comparando 2011 con 2010, los costos reales no se pudieron determinar y fue necesaria una mayor investigación.

48. La Comisión decidió:

- aplazar el examen de una prestación en concepto de una parte del alojamiento en los viajes de descanso y recuperación;
- solicitar a la Red de Recursos Humanos que facilite a la Secretaría de la CAPI información sobre el costo y las tasas de utilización de los viajes de descanso y recuperación.

*Descanso y recuperación: criterios para la aplicación del ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación*

49. En su resolución 66/235 B, la Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1.º de julio de 2012, el conjunto revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y solicitó a la Comisión que proporcionara unos criterios detallados para autorizar el ciclo de descanso y recuperación de cuatro semanas.

50. Dicho ciclo no forma parte del marco regular porque debe aplicarse a modo de excepción. En virtud de las facultades en él delegadas, el Presidente de la CAPI puede aprobar un ciclo de cuatro semanas de descanso y recuperación por recomendación de la Red de Recursos Humanos.

51. Tras un proceso de consultas con las organizaciones y el Departamento de Seguridad y Vigilancia (DSS), la Secretaría propuso los criterios que se enumeran a continuación como base para el debate de la Comisión.

52. Para casos muy excepcionales, el Presidente puede aprobar un ciclo de descanso y recuperación de cuatro semanas cuando un lugar de destino se encuentre en circunstancias extraordinarias que garanticen un ciclo de descanso y recuperación más breve, como por ejemplo:

- en situaciones en que, además de las condiciones del ciclo de viaje de descanso y recuperación de seis semanas, el personal del Régimen Común de las Naciones Unidas se encuentre bajo confinamiento extremo debido a medidas de seguridad;
- en situaciones extremas y muy acentuadas en que se ha producido una catástrofe natural.

53. La Comisión decidió lo siguiente:

- El Presidente, bajo la autoridad delegada de la Comisión y por recomendación de la CEB/Red de Recursos Humanos, puede aprobar el ciclo de descanso y recuperación de cuatro semanas en casos muy excepcionales siempre que existan las condiciones para autorizarlo. Al hacerlo, la decisión del Presidente de aprobar y de rescindir el ciclo de cuatro semanas tendrá en consideración las observaciones del DSS, así como de otras fuentes que tengan un conocimiento próximo de las condiciones en los lugares concretos.
- El ciclo de descanso y recuperación de cuatro semanas se abordará caso por caso y se autorizará cuando se considere que existen condiciones superiores a aquellas necesarias para poder optar al ciclo de seis semanas. Las ubicaciones aprobadas para el ciclo de descanso y recuperación de cuatro semanas se revisarán cada tres meses. Se concederá un período de transición apropiado cuando el ciclo de cuatro semanas ya no sea necesario.

*Examen del subsidio de evacuación por razones de seguridad y del subsidio mensual ampliado en caso de evacuación por razones de seguridad*

54. Las organizaciones del Régimen Común de las Naciones Unidas introdujeron el subsidio de evacuación por razones de seguridad con el transcurso del tiempo a fin de apoyar a los funcionarios de contratación internacional durante las evacuaciones autorizadas de los lugares de destino. Desde 1994, el subsidio de evacuación por razones de seguridad había sido examinado continuamente por parte de las organizaciones, a fin de simplificar el enfoque del mencionado subsidio. Para ello, se introdujo una única cuantía mundial, en sustitución de un complejo programa de subsidios de evacuación.

55. La cuantía diaria actual establecida por la CEB/Red de Recursos Humanos es de 200 USD para los funcionarios y 100 USD (el 50 %) para los miembros de su familia que reúnan las condiciones establecidas durante un máximo de 30 días. Transcurridos los 30 días, se reduciría en un 25 %, a 150 USD y a 75 USD, respectivamente, durante un período máximo de seis meses. Además, sería aplicable también una única suma fija de 500 USD en concepto de transporte.

56. El pago de un subsidio de evacuación no solía autorizarse más allá de un período de seis meses. En los casos en que el regreso del funcionario estuviera autorizado, pero el lugar de destino fuera declarado “no idóneo para las familias”, podría abonarse una cantidad reducida de la asignación o bien un subsidio mensual prolongado de evacuación por razones de seguridad en concepto de miembros de la familia que reúnan las condiciones establecidas. Esta cuantía se determinó con la

aplicación del porcentaje mínimo de alquiler al nivel salarial de un único funcionario del nivel P-4, escalón VI.

57. De conformidad con el artículo 11 del Estatuto de la CAPI, las tasas de prestaciones y beneficios las establece la Comisión. Por ello, la Comisión solicitó a su Secretaría el examen del subsidio de evacuación por razones de seguridad así como de la metodología empleada para calcularlo.

58. La cuantía global fue examinada y aprobada por última vez en junio de 2009 por parte de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (CEB), que estableció la cuantía del subsidio de evacuación por razones de seguridad en los 200 USD actuales. Esta cantidad se deriva de un análisis de las tasas de dietas de febrero de 2009 de 12 refugios (lugares a los que el personal fue evacuado con frecuencia).

59. Aunque se observa que las organizaciones habían estado aplicando la cuantía global durante una serie de años de forma aparentemente armonizada, la Comisión expresó algunas preocupaciones relativas al costo y la equidad de la tasa global. También surgieron preguntas acerca de si se consideraba más apropiado el uso de una tasa fija que una tasa de dietas.

60. Además, la Secretaría consideró que una definición clara del propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad facilitaría el examen de la Comisión así como el proceso de adopción de decisiones. La Secretaría sugirió la definición siguiente: “el propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad consiste en ayudar a compensar los gastos directos añadidos de los funcionarios y sus familiares que reúnen las condiciones exigidas que son evacuados de su lugar de destino oficial”.

61. A la luz de las inquietudes manifestadas, se invitó a la Comisión a establecer las cuantías de los subsidios de evacuación por razones de seguridad mediante la aprobación de una de las opciones que se resumen a continuación, y de la suma fija de 500 USD en concepto de transporte.

- Opción 1: tasa global basada en el promedio de tasa de dietas en refugios (es decir, la metodología actual). Un análisis de la evolución de la tasa de dietas mediante la misma muestra de ubicaciones durante el período comprendido entre marzo de 2009 y abril de 2012 dio como resultado una nueva cuantía media de 250 USD. El subsidio de evacuación por razones de seguridad aumentaría de 200 USD a 250 USD para los funcionarios y a 125 USD (o el 50 %) para los familiares que reúnen las condiciones exigidas durante un máximo de 30 días. Posteriormente se reduciría en un 25 % a 188 USD y a 94 USD, respectivamente, durante un período máximo de seis meses. Las consecuencias financieras de esta opción aumentarían en un 25 %.
- Opción 2: en lugar del subsidio de evacuación por razones de seguridad, aplicar una cuantía de dietas aplicable en la ubicación del refugio designado.
- Opción 3 a): definir el subsidio de evacuación por razones de seguridad en la tasa de la parte destinada a alojamiento de las dietas aplicables en el refugio autorizado.
- Opción 3 b): establecer una cantidad global para el subsidio de evacuación por razones de seguridad de 164 USD basada en el promedio de la parte destinada a alojamiento de tasa de dietas en los refugios designados y 132 USD para los familiares que reúnen las condiciones exigidas durante los primeros 30 días, reducidos en un 25 % posteriormente durante un período máximo de seis meses.
- Opción 4 a): establecer el subsidio de evacuación por razones de seguridad en la tasa de dietas de “tras 60 días” aplicable en la ubicación del refugio autorizado.
- Opción 4 b): establecer una cantidad global para el subsidio de evacuación por razones de seguridad de 208 USD basada en el promedio de la tasa de “habitación como porcentaje de dietas” en los refugios designados, y 104 USD para los familiares que reúnen las condiciones exigidas durante los primeros 30 días, reducidos en un 25 % posteriormente durante un período máximo de seis meses.

62. En cualquiera de las opciones anteriores, el subsidio de evacuación por razones de seguridad se abonaría durante un período máximo de seis meses, tras los cuales el estado de evacuación se

levantaría, o el lugar de destino se declararía no idóneo para familias, o bien se desencadenaría el pago del subsidio mensual prolongado de evacuación por razones de seguridad.

63. Con respecto al establecimiento de la cuantía del subsidio mensual prolongado de evacuación por razones de seguridad, se presentaron tres opciones a la Comisión.

- Opción 1: mantener la metodología actual para calcular el subsidio de evacuación por razones de seguridad.
- Opción 2: establecer una tasa global de subsidio mensual prolongado de evacuación por razones de seguridad.
- Opción 3: pagar un subsidio adicional por condiciones difíciles en lugar del subsidio mensual prolongado de evacuación por razones de seguridad actual.

64. La Comisión decidió:

- aprobar la definición y el propósito de un subsidio de evacuación por razones de seguridad del modo siguiente: “el propósito del subsidio de evacuación por razones de seguridad consiste en ayudar a compensar los gastos directos adicionales de los funcionarios y sus familiares a cargo que sean evacuados de sus lugares de destino oficiales”;
- establecer las cantidades para el subsidio de evacuación por razones de seguridad en 200 USD al día respecto al funcionario y en 100 USD respecto a cada familiar que reúna las condiciones exigidas durante un máximo de 30 días y, posteriormente, 150 USD y 75 USD respectivamente, durante un período máximo de seis meses, tras los cuales la evacuación habitualmente se ha levantado, o bien el lugar de destino se declara no idóneo para las familias, y se aplicaría entonces una única suma fija de 500 USD en concepto de transporte cuando se evacue al funcionario o a su familia;
- aplicar un subsidio de evacuación por razones de seguridad prolongado de la misma cuantía que el proporcionado bajo el subsidio por condiciones de vida difíciles que se abonará a los lugares no idóneos para las familias cuando la evacuación continúe más allá de seis meses, y el lugar de destino no se haya declarado lugar no idóneo para las familias;
- que un lugar de destino podrá declararse como “no idóneo para las familias” antes del límite de seis meses posteriores a la evacuación. La Comisión decidió evaluar específicamente la situación cada tres meses. En ese momento, el Secretario General Adjunto del Departamento de Seguridad y Vigilancia de las Naciones Unidas (UNDSS) examinará la situación y asesorará al Presidente de la Comisión. Al límite de los seis meses, la decisión definitiva sobre el estado de idoneidad o no idoneidad para las familias sería aprobada habitualmente por el Presidente de la Comisión tras una consulta con el UNDSS;
- establecer un ciclo de examen para el subsidio de evacuación y el subsidio prolongado de evacuación por razones de seguridad cada tres años al mismo tiempo que el examen de las cuantías de los subsidios por movilidad y condiciones difíciles;
- solicitar a su Secretaría la preparación de un documento en el que se esbochen los principios básicos, el alcance, la aplicabilidad, las condiciones que deben cumplirse y los procedimientos vinculados del subsidio de evacuación por razones de seguridad para la aprobación por parte de la Comisión en su 77.º período de sesiones.

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

65. El Consejo de Administración de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU) celebró su 59.ª reunión en la Oficina de la UNESCO de París, Francia, en julio de 2012. Aparte de las cuestiones de gobernanza habituales, el Comité Mixto examinó varias cuestiones importantes relativas a las inversiones de la Caja, la situación actuarial, así como las disposiciones sobre prestaciones.

*Valoración actuarial*

66. El actuario consultor presentó al Comité Mixto el informe sobre la 31.<sup>a</sup> evaluación actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2011; la evaluación anterior había sido efectuada el 31 de diciembre de 2009 y su resultado se había comunicado a la Asamblea General en su 65.<sup>o</sup> período de sesiones, en 2010. El Comité Mixto también tuvo ante sí las observaciones del Comité de Actuarios, que había examinado el informe de evaluación antes de su presentación al Comité Mixto.

67. La evaluación se había preparado sobre la base de las hipótesis actuariales recomendadas por el Comité de Actuarios y aprobadas por el Comité Mixto de Pensiones en 2011, y de conformidad con los Estatutos, Reglamentos y sistema de ajuste de las pensiones de la Caja vigentes en la fecha de evaluación.

68. Al igual que en las 12 últimas evaluaciones, se determinó el valor actuarial del activo a 31 de diciembre de 2011 aplicando un promedio móvil del valor de mercado correspondiente a cinco años, con sujeción a un límite máximo del 15 % por encima y por debajo del valor de mercado del activo a 31 de diciembre de 2011. Sobre esa base, se determinó que el valor actuarial era de 40 815 millones de USD, cifra que supone el 102,45 % del valor de mercado de los activos en esa fecha (39 838,1 millones de USD, después del ajuste de la corriente de efectivo).

69. Las hipótesis actuariales incluían tres grupos de hipótesis económicas y tres grupos de hipótesis sobre la evolución del número de afiliados, que se utilizaron en distintas combinaciones.

70. Las valoraciones se realizaron a partir de tres grupos de tasas reales de hipótesis de ingresos procedentes de inversiones, del 4,5 %, 3,5 % y 2,5 %. La hipótesis de inflación del 4,0 % por año empleada para la valoración de 31 de diciembre de 2009 se mantuvo para el 3,5 % y el 2,5 % de los casos de tasa de rendimiento real. Pero la hipótesis de inflación para la tasa de rendimiento real del 4,5 % se redujo al 2,5 % por año.

71. Además, en coordinación con la hipótesis de tasas de inflación, las tasas anuales de incremento estático en la remuneración pensionable aumentaron en un 4,5 % bajo el caso de inflación del 4,0 %, y en un 3,0 % para el caso de inflación del 2,5 %.

72. Por añadidura, se emplearon tres grupos de hipótesis para reflejar los cambios en el crecimiento proyectado de futuros afiliados activos: i) crecimiento positivo del 0,5 % por año durante los próximos 10 años, con crecimiento cero posterior; ii) crecimiento positivo del 1,0 % por año durante los próximos 10 años, con crecimiento cero posterior; y iii) crecimiento negativo del (1,0) % por año durante los próximos 10 años, con crecimiento cero posterior.

73. De acuerdo con la recomendación del Comité de Actuarios, el Comité Mixto de Pensiones acordó que la inclusión en la evaluación en curso de la consignación de fondos para gastos de administración se basara en un 50 % del presupuesto aprobado para el bienio 2012-13, dividido por el total de la remuneración pensionable a 31 de diciembre de 2011. Con el uso de esta metodología, la consignación de fondos para gastos de administración incluidos en la evaluación actuarial a 31 de diciembre de 2011 fue del 0,39% de la remuneración pensionable.

74. La declaración de suficiencia actuarial, elaborada por el actuario consultor y aprobada por el Comité de Actuarios, indica lo siguiente: “el valor actuarial del activo es superior al valor actuarial de todos los derechos adquiridos con arreglo a los Estatutos de la Caja en vigor en la fecha de la evaluación. En consecuencia, a 31 de diciembre de 2011 no se requieren aportaciones para enjugar déficits en virtud de lo dispuesto en el artículo 26 de los Estatutos de la Caja. El valor de mercado del activo a 31 de diciembre de 2011 es de 39 838,1 millones de USD. En consecuencia, el valor de mercado del activo también supera el valor actuarial de todos los derechos adquiridos en la fecha de la evaluación”.

75. El Comité de Actuarios también informó al Comité Mixto de que seguiría manteniendo en examen la evolución de la situación de la Caja, y que presentará recomendaciones al Comité Mixto en 2013 en relación con las hipótesis que deberán utilizarse en la evaluación actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2013.

76. El Comité Mixto pidió al actuario consultor y al relator del Comité de Actuarios que aclararan varios aspectos de los resultados de la evaluación actuarial. En general, el Comité Mixto señaló que la evaluación actual indica un déficit del 1,87 % de remuneración pensionable. El incremento de dicho déficit fue resultado principalmente de una inversión inferior a la esperada. El Comité Mixto también apuntó la importancia de disponer de futuros ingresos procedentes de inversiones reales a largo plazo en un nivel previsto del 3,5 % sobre los resultados de futuras valoraciones actuariales.

77. El Comité Mixto tomó nota de la inclusión de los pasivos de la norma internacional de contabilidad n.º 26 en el informe de evaluación, y que dichos pasivos se calcularían cada bienio simultáneo con la valoración actuarial.

78. Dado el déficit que se puso de manifiesto en la última y la presente evaluación actuarial, el Comité Mixto destacó la necesidad de proceder con cautela y prudencia antes de introducir cualquier cambio en el sistema de pensiones de las Naciones Unidas.

79. El Comité Mixto determinó que debía abordar la situación actuarial de la Caja a 31 de diciembre de 2011, que resultó en un déficit actuarial del 1,87 % de la remuneración pensionable, un segundo déficit actuarial tras el 0,38 % de la remuneración pensionable a 31 de diciembre de 2009. Asimismo, el Comité Mixto considera que debe abordarse con prudencia el déficit actuarial de la Caja, y deben tenerse en cuenta los gastos y los ingresos a largo plazo de la misma.

80. Por consiguiente, estableció un grupo de trabajo que, en consulta con el actuario consultor de la Caja, el Comité de Actuarios, el Comité de Inversiones, el Representante del Secretario General para Inversión de activos de la Caja, así como la Secretaría del Comité, considerará posibles medidas para garantizar la sostenibilidad de la Caja a largo plazo. El Comité Mixto indicó a su grupo de trabajo que no se centrara en las medidas relativas a la reducción de gastos, sino en la sostenibilidad a largo plazo, incluida la gobernanza, la gestión de las inversiones y la gestión de activo-pasivo.

*Aplicación de la modificación de 1.º de abril de 1992 a los afiliados del cuadro de servicios generales y cuadros conexos que se separaron del servicio el 1.º de julio de 1995 o en fecha posterior*

81. Durante el período comprendido entre el 1.º de julio de 1995 y el 31 de diciembre de 2011, se tramitaron un total de 42 prestaciones de jubilación para funcionarios del Cuadro de Servicios Generales, que incluían prueba de residencia en un país en que se aplicaban los factores COLD de acuerdo con la fórmula de Washington revisada.

82. Debido al número sistemáticamente reducido de prestaciones realmente ajustadas en relación con esta medida, no fue posible hacer una evaluación válida del costo resultante de la modificación en el sistema de ajuste de las pensiones. Se indicó que la experiencia efectiva estaba en consonancia con las observaciones hechas por el Comité de Actuarios cuando se había examinado y aprobado por primera vez la medida.

*Reducción del tope del 120 % al 110 %*

83. El Comité Mixto observó que las economías a largo plazo derivadas de la introducción del tope del 110 % serían aproximadamente del 0,12 % de la remuneración pensionable; cuando se había propuesto la modificación del tope, se había estimado que las economías actuariales resultantes serían del 0,20 % de la remuneración pensionable. Como la actual evaluación de las economías resultantes se basa en datos limitados, el Comité Mixto tomó nota de la sugerencia formulada por el Comité de Actuarios de que sería necesario realizar un análisis continuado de la experiencia acumulada en un número de años adicionales antes de que se pudiera hacer una estimación definitiva de las economías.

*Garantía mínima ajustable del 80 % de la prestación calculada en dólares de los Estados Unidos*

84. El Comité Mixto tomó conocimiento de la información proporcionada acerca de la introducción de la garantía mínima ajustable del 80% de la prestación calculada en dólares de los Estados Unidos, que entró en vigor a partir del 1.º de abril de 2005.

85. Basándose en las consecuencias actuariales mínimas y en la limitadísima cantidad de datos disponibles, el Comité Mixto señaló que el Comité de Actuarios había convenido en que cualquier

medida o ajuste ulteriores respecto de la nueva medida no parecían justificados en este momento. El Comité Mixto estuvo de acuerdo con la sugerencia del Comité de Actuarios de que se debería continuar haciendo un seguimiento y una evaluación de las consecuencias de la nueva disposición, en conjunción con futuras evaluaciones actuariales.

86. El Comité Mixto tomó nota de las evaluaciones realizadas en relación con los costos y economías efectivos resultantes de las modificaciones del sistema de doble cálculo para el ajuste de las pensiones. Señaló que no era necesario introducir cambios en la actualidad ni a) en la tasa de aportación, ni b) en los parámetros actuales de la fórmula de Washington revisada, ni en la disposición sobre el tope. El Comité Mixto de Pensiones también convino en que se debería seguir realizando el examen de los costos y economías derivados de las modificaciones del sistema de doble cálculo del sistema de ajuste de las pensiones vigente desde 1992 juntamente con cada una de las evaluaciones actuariales, y que se debería seguir determinando cualesquiera tendencias definitivas e informando de ello al Comité Mixto.

#### *Inversiones de la Caja*

87. 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 CCPNU e hizo una síntesis de la situación económica y financiera desde el 1.º de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, así como de las decisiones adoptadas en materia de inversión y de rendimiento de la Caja. El documento también incluía datos estadísticos históricos.

88. El RSG señaló que el valor de mercado de la Caja a 31 de diciembre de 2011 había ascendido a 39 700 millones de USD, cuando era de 41 400 millones de USD el año anterior, hecho que representa un descenso de 1 700 millones o el 4,1 %. La Caja, habiendo alcanzado un máximo histórico de 44 500 millones de USD en mayo de 2011, subrayó las amplias oscilaciones sufridas en 2011 en los mercados financieros. En medio de la creciente preocupación acerca de la crisis de la deuda europea, la desaceleración del sector financiero, las soluciones blandas de los mercados desarrollados y la presión de la inflación en los mercados emergentes, el crecimiento económico mundial se ha reducido. Los mercados emergentes mundiales, principales motores del crecimiento en los últimos años, no resultaron inmunes. Si bien la Caja había sido anteriormente partidaria de las acciones, la División de Gestión de las Inversiones (IMD) empezó a reducir las asignaciones drásticamente tras la reunión del Comité de Inversiones celebrada en julio de 2011. A pesar de las valoraciones históricamente atractivas, el deterioro de la situación en Europa debilitó los precios de los activos al cierre del ejercicio.

89. El año 2011 supuso un desafío para los resultados de la Caja no solo en términos absolutos, sino también en términos relativos en cuanto a datos de base. La Caja, en 2011, fue compradora de activos netos por primera vez desde el primer trimestre de 2009, y había mantenido una amplísima representación de activos desde el tercer trimestre de 2009. Se benefició de la fuerte recuperación de los mercados de valores mundiales durante 2009 y 2010. Sin embargo, el efecto de la asignación de activos fue negativo para el año 2011 debido a la acusada caída de los mercados de valores que comenzó en julio de 2011. Fue un año en que preservar el capital y evitar las pérdidas resultó más importante que la búsqueda de grandes beneficios.

90. El RSG invitó al Comité Mixto a observar que las repercusiones de la crisis financiera y de las bajas tasas de interés se habían extendido en el sector de las pensiones. Las revisiones a la baja en los retornos de los activos se podrían considerar como un barómetro de las cajas de pensiones de todo el mundo, subrayando los factores que desafían la capacidad de los planes de pensiones públicos de cumplir sus obligaciones frente a los beneficiarios, incluidas las obligaciones no consolidadas y crecientes, economías más restrictivas y mercados financieros volátiles. Los bajos tipos de interés redujeron los ingresos de la cartera de renta fija, y también fueron significativos porque los pasivos se descontaron como consecuencia a una tarifa inferior.

91. En 2011, la IMD siguió supervisando las oportunidades en capital de inversión, infraestructuras, agricultura y tierras donde se produce madera. Se informó al Comité Mixto de que la IMD seguiría tratando de conseguir una mayor diversificación, buscando la mejora de los retornos y

reduciendo el riesgo, especialmente a través de inversiones en capital de inversión y bienes raíces. En la actualidad, la IMD estaba creando de forma metódica y gradual la cartera de capital de inversión, tras diversos debates con el Comité de Inversiones, así como las presentaciones anteriores al Comité Mixto de Pensiones.

92. En rendimientos anualizados en 10 años hasta diciembre de 2011, la Caja continuó superando el rendimiento de referencia preliminar de 60/31 en una base de riesgo ajustada. Sin embargo, para el año civil 2011 en concreto, el rendimiento de la Caja fue inferior en un -3,92 % en comparación con el rendimiento de referencia preliminar del -1,37 % por 255 puntos de base.

93. El RSG señaló que el componente más significativo de este bajo rendimiento en cuanto a la referencia en 2011 reflejaba la decisión de evitar riesgos excesivos reduciendo la cartera de deuda soberana emitida por España, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal, de rendimiento elevado pero también de alto riesgo. Desde el inicio de la crisis financiera, la deuda soberana de ese grupo de países, de rendimiento elevado pero alto riesgo, se redujo del 6,92 % de la cartera de obligaciones al 1,13 % a mediados de 2012. En la cartera de acciones europeas, la proporción de las acciones de ese grupo de países se redujo durante el mismo período del 5,15 % al 0,5 %.

94. Esa estrategia de prevención de riesgos implica que mientras que la Caja estaba a salvo de la pérdida de capital, también dejaba de obtener rendimientos en el año civil 2011 en el nivel reflejado en las referencias de mercado. La cartera de renta fija también se redujo de forma sustancial en yenes japoneses a raíz de la decisión tomada de recortar, en tres cuartas partes, ese componente a la luz de la elevada proporción de deuda al producto nacional bruto. Esto ha significado que los rendimientos obtenidos por apreciación de la moneda se previeron en relación con la base de referencia.

95. El RSG mostró el diagrama del índice de volatilidad (VIX), que resulta un indicador fiable de la volatilidad de los mercados: aumentó desde mediados de julio de 2011 y alcanzó un máximo en agosto del mismo año. Los principales factores que contribuyeron a la volatilidad fueron el terremoto y tsunami de Japón (marzo), la rebaja de la deuda de los Estados Unidos de América de AAA a AA (julio) y el 50 % de pérdidas de los valores griegos (septiembre). La Caja evitó los valores en deuda soberana de Grecia, evitando como consecuencia la pérdida de capital. Aunque la Caja alcanzó un máximo histórico de 44 500 millones de USD en mayo de 2011, volvió a 39 700 millones de USD a 31 de diciembre de 2011, en vista de los elevados niveles de volatilidad de los mercados financieros. A lo largo del decenio, la Caja había superado el índice de referencia a cinco, siete y diez años en conjunto.

96. Respecto al rendimiento de la Caja en términos reales, tras el ajuste de la inflación, siguió superando el objetivo de política del 3,5 % de tasa de rendimiento real (ajustado según el IPC de los EE.UU.) en todos los períodos de ocho años o más. El RSG señaló que el informe de valoración actuarial mostró que durante el período comprendido entre 1988 y finales de 2011 la inversión en más de 10 evaluaciones consecutivas obtuvo un efecto acumulativo del 0,03 % sobre el balance actuarial, es decir, insignificante, y que hasta la fecha se había verificado una confirmación en los objetivos de inversión actuariales a largo plazo.

97. El rendimiento nominal anualizado en 10 años del 6,5 % de la Caja también superó los resultados preliminares del punto de referencia 60/31 del 5,9 %, mientras que logró una desviación estándar por debajo del punto de referencia (es decir, riesgo más bajo).

98. Los ingresos procedentes de inversiones recibidos de los activos de la Caja durante el año civil 2011 (intereses devengados, dividendos, cupones, intereses, etc.) alcanzó 1 220 millones de USD. Los gastos de gestión durante el mismo periodo se elevaron a 32,5 millones de USD. En dichos gastos se incluyen los honorarios pagados al asesor en inversiones, al custodio, al encargado independiente del registro principal y el costo de la IMD.

99. El RSG destacó que en el entorno actual, en que los activos obtienen rendimientos negativos y los rendimientos de los ingresos fijos son históricamente bajos, el total de ingresos disponibles sería modesto en el futuro inmediato y podría hallarse por debajo de las necesidades actuariales a largo plazo.

100. La Caja siguió incrementando sus inversiones relacionadas con el desarrollo durante 2011. Las inversiones directas e indirectas en los países en desarrollo ascendieron a 5 900 millones de USD a 31 de diciembre de 2011, un incremento del 14,3 % desde los 5 200 millones de USD (a valor de compra) a 31 de diciembre de 2010. Detalles del (3,2 %), región de Asia (12,1 %), región de Europa (5,2 %), región de América Latina (28,2 %) y otras instituciones internacionales (18,2 %). Las inversiones relacionadas con el desarrollo representaron aproximadamente un 17 % del valor contable de los activos.

101. Durante el período que finaliza el 31 de diciembre de 2011, la asignación de activos estratégica a largo plazo se mantuvo igual que cuando se aprobó en mayo de 2005: 60 % en acciones, 31 % en obligaciones, 6 % en bienes raíces y 3 % en efectivo e inversiones a corto plazo. La asignación táctica de activos permitía una variación de 10 puntos porcentuales (más o menos) respecto de la asignación estratégica de activos de la Caja en lo que a acciones se refiere, de 7 puntos porcentuales (más o menos) en el caso de las obligaciones y de 3 puntos porcentuales (más o menos) para los bienes raíces y las inversiones a corto plazo. Las carteras respectivas se reequilibraron, según convino, por cuestiones tácticas durante el período.

102. Con respecto a los arreglos de asesoramiento de la Caja desde el último período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones, la IMD contrató a Torrey Cove Capital Partners como asesor no discrecional para activos alternativos y a Argus Research Company como asesor no discrecional para América del Norte.

103. El RSG mencionó que el rendimiento a largo plazo había excedido en general los puntos de referencia y cumplido satisfactoriamente las necesidades actuariales a largo plazo pero el bajo rendimiento del mercado, en particular en 2008 y 2011, había significado que en el corto plazo de cinco años o menos, el rendimiento había sido desalentador y muy inferior a las necesidades a largo plazo. Sin embargo, deben extremarse la precaución y la prudencia a la hora de extraer conclusiones a largo plazo en base a los datos a corto plazo.

104. El Director de la IMD mencionó que la Caja redujo la parte de rendimientos elevados de la cartera de renta fija, como ejemplo de gestión de riesgos prudente. En cuanto a la cartera de valores, la Caja no pudo invertir en algunos mercados de mayor rendimiento puesto que todavía no había recibido la confirmación de que su estado de exención de impuestos fuera a cumplirse, en consonancia con la Convención sobre los privilegios e inmunidades de la Organización. En un caso reciente similar, el Gobierno del Brasil confirmó su pleno reconocimiento de la Convención sobre los privilegios e inmunidades de la Organización, facilitando con ello la nueva compra de valores por parte de la Caja. El RSG expresó un agradecimiento especial para el Sr. Emilio Cardenas, miembro del Comité de Inversiones, por el éxito logrado en sus esfuerzos por aclarar las cuestiones fiscales del Brasil.

105. De cara al futuro, la IMD debe contar con la capacidad de seguir supervisando las cuestiones fiscales especialmente en los mercados emergentes (por ejemplo, en Tailandia e Indonesia). A este respecto, el apoyo de los Estados Miembros es esencial.

106. El RSG comentó que una estrategia de inversión de pasivos daría retornos coherentes con los índices, pero se perderían las oportunidades de los rendimientos positivos. A largo plazo, la Caja superó en 10 años los resultados preliminares de quince años. Fue una decisión de filosofía de inversión, pero tal como se comentó en el período de sesiones del Comité Mixto de Pensiones en Nairobi de 2006, la estrategia pasiva no recibió apoyo debido a los costos y la pérdida de control sobre la asignación de activos. El Director de la IMD también señaló que el punto de referencia que la IMD estaba usando era un simple índice listo para el empleo y que no se había aplicado ninguna personalización para reflejar las restricciones y limitaciones impuestas a la IMD, debido a los límites de clasificación de crédito o las restricciones a la inversión en defensa y tabaco.

107. Los jefes ejecutivos solicitaron que el informe del RSG sobre los movimientos en inversiones dentro de un contexto estratégico se ajustaran para tener en cuenta la volatilidad del mercado de capitales e incorporar costo y rendimiento frente al punto de referencia así como el riesgo.

108. Los jefes ejecutivos solicitaron también que, en el futuro, al presentar informes sobre la gestión de las inversiones, el RSG sea específico en cuanto a la falta de compromiso de la Caja

respecto a subclases de inversión con rendimientos insatisfactorios frente al fortalecimiento de su posición en cuanto a subclases de alto rendimiento, en particular respecto a las alternativas.

109. Los Órganos rectores declararon que la cuestión de las inversiones es primordial y que el Comité Mixto debe mantener una actitud vigilante sobre el tema de la volatilidad y de la capacidad de la Caja de alcanzar el punto de referencia.

110. Los Órganos rectores también sugirieron que era necesario un RSG a tiempo completo en vez de la propuesta anterior presentada por el grupo de afiliados con respecto a la contratación de un asesor en materia de inversiones.

111. Los afiliados insistieron en que les gustaría ver informes más específicos sobre costo, riesgo y rendimiento de la inversión, especialmente en tiempos de incertidumbre económica. Los representantes de los afiliados recordaron que el Artículo 19 permite al Comité Mixto proporcionar asesoramiento, y aclararon además la necesidad de contar con un asesor independiente en materia de inversiones. Los miembros señalaron que, dada la complejidad de las inversiones y los instrumentos que empleaba la IMD, necesitaban orientación para comprender mejor el ámbito. Reconocieron la voluntad del RSG de proporcionar más formación y acceso para desmitificar el proceso de inversión. El grupo de afiliados también aprobó la idea de disponer de un RSG a tiempo completo.

112. El grupo de jefes ejecutivos opinó que contratar a un asesor no era la forma más eficiente y rentable de difundir la información, y observó que con los recursos ya disponibles, como una mayor interacción del Comité de Inversiones con el Comité Mixto, se podría satisfacer esa necesidad.

113. El RSG comentó que las peticiones del grupo de afiliados subrayaban la necesidad de mejorar la comunicación y la transparencia en medio de la creciente complejidad de las inversiones. Recomendó celebrar más reuniones informativas con el Comité Mixto, aprovechar el uso de Internet publicando información de capacitación en el sitio web de la IMD y en el blog, además de facilitar una mayor interacción entre el Comité Mixto y el Comité de Inversiones. El RSG formuló observaciones sobre la propuesta de un RSG a tiempo completo, y mencionó que él había ostentado el cargo durante seis años y durante ese período la carga de trabajo se había multiplicado no solo a causa de la complejidad de los sistemas operativos, sino también debido a las condiciones de los mercados.

114. El grupo de afiliados agradeció la comprensión del RSG acerca de la necesidad de mejorar la comunicación.

115. El grupo de afiliados y los Órganos rectores pidieron que se tuviera en cuenta que eran partidarios de la creación de un puesto de RSG a tiempo completo dedicado a la IMD.

116. Los jefes ejecutivos agradecieron a los Órganos rectores la presentación de la propuesta y expresaron un interés genuino en ella. El grupo de jefes ejecutivos declaró que no había repercusiones presupuestarias asociadas a dicha propuesta y que sería prematuro ratificarlo en esta fase. Como alternativa, el grupo sugirió volver a revisar esta propuesta en la 60.<sup>a</sup> reunión.

117. La División de Gestión de las Inversiones presentó información relativa a la modernización de su infraestructura de tecnologías de la información y aplicaciones operativas que facilitan las actividades de gestión de las inversiones y le permiten mantener la competitividad en el mercado internacional. La IMD presentó información sobre el soporte de TIC a sus ámbitos de actividad: 1) la oficina principal de inversiones, encargada de la gestión de la cartera y la ejecución de las operaciones; 2) la oficina media, encargada de cuestiones de cumplimiento y gestión de riesgos; 3) la oficina auxiliar, encargada de asentamientos seguros, mantenimiento de registros y Normas contables internacionales del sector público (IPSAS) así como de la gestión de datos financieros, incluidos los datos financieros históricos de la IMD. La estrategia de la IMD se basó en dos principios: el uso de herramientas estándar probadas del sector y el uso de prácticas seguras y bien consolidadas.

118. La IMD presentó diferentes beneficios de la modernización de las TIC, entre los cuales destacó cuatro: 1) mantener la competitividad en el mercado al ofrecer las mismas herramientas que las usadas por los competidores; 2) preservar el conocimiento institucional manteniendo el conocimiento dentro de la Organización y asegurar la capacitación y la transferencia de conocimiento; 3) mantener controles adecuados, sólidos y aplicarlos sistemáticamente con registros de auditoría

sólidos; 4) mantener las operaciones disponibles las 24 horas los siete días de la semana sin interrupciones a cualquier hora desde cualquier lugar con los mismos controles sólidos.

119. La IMD se comprometió a aumentar el proceso de automatización de sus operaciones de inversión con el objetivo de eliminar totalmente las operaciones de inversión basadas en papel. La IMD presentó los progresos realizados hacia la consecución de dicha automatización. Los progresos se resumieron de la siguiente manera: 1) en 2009, introdujo el SWIFT y reemplazó los aparatos de fax que conectaban la IMD con sus bancos; 2) en 2010, se pusieron en marcha el sistema de gestión de operaciones de compraventa, el cumplimiento y el intercambio de información financiera (FIX). El FIX proporcionó conectividad electrónica y en tiempo real con los corredores y el sistema de cumplimiento aplicó, por primera vez, ejecución previa de las normas de cumplimiento; 3) en el año 2011, el sistema de gestión de riesgos de inversión permitió a la IMD controlar y presupuestar sus riesgos de inversión; 4) en 2012, la IMD estaba en proceso de aumentar los sistemas operativos a fin de simplificar el proceso de asentamiento y mantener la posición de los activos así como de los beneficios y pérdidas en tiempo real; el sistema de contabilidad que satisface las IPSAS mantendrá un conjunto fiable de registros contables y el sistema OMGEO proporcionará confirmación electrónica y afirmación con los corredores antes del asentamiento. En junio de 2012, se lanzó el sitio web de la IMD (<http://imd.unjspf.org>) y se aplicaron los arreglos del encargado independiente del registro principal; 5) en 2013, la IMD trabajará en el fortalecimiento de los sistemas, como el sistema de gestión de datos financieros que recogerá todos los datos financieros críticos que participan en el proceso de decisión de la inversión de la IMD. Además, prestará apoyo a las herramientas de presentación de informes de la IMD. El sistema de conciliación permitirá a la IMD conciliar sus libros diariamente con los bancos depositarios y el encargado independiente del registro principal.

120. El Comité Mixto tomó nota de los sistemas aplicados y acogió con satisfacción los progresos y logros realizados en la mejora de las tecnologías de la información para facilitar la gestión de las carteras de inversión de la Caja y la gestión de los riesgos conexos.

*Informe sobre la posibilidad de establecer una norma de reconocimientos médicos para el propósito de afiliación a la Caja*

121. El Comité Mixto debatió la norma propuesta de “aptitud para el empleo” para determinadas ocupaciones. En particular, solicitó más detalles sobre cómo se aplica la norma en los reconocimientos médicos, y la confirmación de la medida en que existe una armonización en la forma como se llevan a cabo los reconocimientos médicos a través de las organizaciones miembros de la CCPNU. El Comité Mixto transfirió esta cuestión para ulterior examen a su próximo período de sesiones de 2013.

*Propuesta para incrementar los intervalos de revisión de las prestaciones de invalidez*

122. El Comité Mixto examinó una nota del Comité de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en que proponía cambios en el reglamento administrativo a fin de incrementar el intervalo entre períodos de revisión para la concesión de prestaciones por invalidez y definir los intervalos para revisar las prestaciones por invalidez de los hijos así como para aprobar los plazos para la solicitud de prestaciones por invalidez de los hijos y prestaciones por familiares secundarios a cargo provocadas por invalidez.

123. El Comité Mixto aprobó las propuestas de enmiendas siguientes a los Reglamentos administrativos H.6 b) y H.10:

124. Reglamento administrativo H.6 b)

La fecha para cada revisión será establecida por el Comité, teniendo en cuenta la opinión del Oficial médico de la organización respecto a la recuperación del afiliado, y de forma que el intervalo entre las revisiones no supere habitualmente los tres/cinco años hasta un máximo de cinco/diez años en circunstancias excepcionales, determinadas por el Comité sobre la base de criterios médicos establecidos razonablemente acerca de los cuales el Oficial médico haya proporcionado orientación al Comité. El Comité podrá, no obstante, fijar una fecha anterior para la revisión si existen razones para creer que el afiliado ya no está incapacitado.

#### 125. Reglamento administrativo H.10

Se revisará, *mutatis mutandis*, la determinación de que un niño o un familiar secundario a cargo se encuentra incapacitado en el sentido del Artículo 36 b) o c), de conformidad con las disposiciones aplicables a las prestaciones de invalidez en los reglamentos H.6 y H.7 anteriores, salvo que los intervalos entre revisiones podrán superar los cinco años. Para los casos en que concurra una enfermedad que no es probable que mejore con el paso tiempo, el intervalo puede aumentarse hasta 10 años. No obstante, el Comité podrá revisar una determinación en una fecha anterior a la establecida para la revisión si existen razones para creer que el beneficiario ya no está incapacitado en el sentido del Artículo 36 b).

126. Plazo para la presentación de solicitudes de prestaciones por invalidez de los hijos y por familiar secundario a cargo provocadas por invalidez: el Comité aprobó la propuesta de modificación del Reglamento administrativo H.8 para incluir los plazos de provisión de configuración siguientes para las solicitudes de prestaciones por invalidez de los hijos y las prestaciones por familiares secundarios a cargo provocadas por invalidez.

#### 127. Nuevo Reglamento administrativo H.8 e)

i) Un comité de pensiones del personal puede aceptar una solicitud de prestación por invalidez de los hijos en virtud del Artículo 36 b) o de una prestación por familiares secundarios a cargo en virtud del Artículo 37 c) ii); esta debe realizarse más de dos años después el cese en el servicio, pero menos de cinco. En caso de concederse la prestación, independientemente de los motivos para la solicitud atrasada u otras circunstancias del caso, el pago de la prestación comenzará el día posterior a la fecha de la decisión del comité de pensiones del personal, sin ningún pago retroactivo.

ii) Un comité de pensiones del personal no tendrá en consideración ninguna solicitud de prestación por invalidez de los hijos en virtud del Artículo 36 b) o de una prestación por familiares secundarios a cargo en virtud del Artículo 37 c) ii) que se presente más de cinco años a partir de a) la fecha en que el afiliado pudo optar a percibir una prestación por jubilación, jubilación anticipada o invalidez de la Caja y no se hubiera percibido previamente ninguna prestación por hijos o familiares secundarios; b) el fallecimiento del afiliado en servicio. Sin embargo, un comité de pensiones del personal podrá considerar dicha solicitud si el Consejero médico concluye que la enfermedad ya existía en el momento del cese en el servicio del afiliado pero no podría haber sido diagnosticada con anterioridad a la fecha de la solicitud.

#### *Informe de situación sobre la aplicación de las IPSAS*

128. El Comité Mixto reconoció con aprecio el progreso significativo logrado en la aplicación de las IPSAS y acogió con satisfacción el aumento de la transparencia que se proporcionará en los estados de cuentas futuros. Señaló que el cambio más significativo en la información financiera de la Caja conforme a las IPSAS será el aumento de la volatilidad de los resultados financieros y la medición de las inversiones de la Caja.

129. La capacitación de sensibilización acerca de las IPSAS prestada a los miembros del Comité Mixto el 2 de julio de 2012 fue bienvenida. Se ofrecerá capacitación adicional acerca de las IPSAS antes del período de sesiones del Comité Mixto de 2013.

130. El Comité Mixto ratificó la recomendación formulada por el Comité de Auditoría de que la Caja desarrolle su propia política contable de conformidad con la IPSAS 3.12, incorporando la orientación prestada en la norma internacional de contabilidad n.º 26 en su totalidad para la aprobación de las IPSAS partir del 1.º de enero de 2012.

#### *Informe de situación sobre el desarrollo del Sistema Integrado de Administración de Pensiones*

131. El Comité Mixto examinó el informe de situación sobre el desarrollo del Sistema Integrado de Administración de Pensiones. Se recordó que en su 55.º período de sesiones de 2008, el Comité Mixto de Pensiones había ratificado el Estudio general de viabilidad para el Sistema Integrado de Administración de Pensiones. En 2009 y 2011, el Comité Mixto de Pensiones y, posteriormente, la Asamblea General, aprobaron las solicitudes de recursos para la puesta en marcha del proyecto y para

la adquisición y aplicación de un sistema integrado de administración de pensiones, un nuevo hardware más moderno gestionado por un equipo asignado al proyecto (personal temporal de proyecto) para colaborar en la aplicación del nuevo sistema.

132. En el período de sesiones actual, el Comité Mixto fue informado del estado de la aplicación del proyecto de sistema integrado de administración de pensiones. El Presidente Ejecutivo señaló que esta compleja empresa de ámbito institucional consistió en la sustitución de todos los sistemas heredados de la Caja (incluidos los derechos de pensión, financiera y contable, y los sistemas de gestión de contenidos) con una solución de sistema totalmente integrado capaz de soportar todas las funciones operativas, financieras y de gestión de la Caja. El nuevo sistema se centraría en la reorganización de procesos que son más coherentes y estándar, la reducción del número de trasposos y la mejora del apoyo tecnológico. Se espera que el Sistema Integrado de Administración de Pensiones aumente la capacidad de procesamiento de la Caja y que mejore el apoyo a un enfoque horizontal para la gestión de transacciones, rompiendo los silos establecidos, en favor de un nuevo paradigma basado en procesos operativos.

133. El Presidente Ejecutivo informó de que la Caja ya había concluido la fase de planificación y diseño, así como todas las actividades previas a la aplicación (incluida la limpieza de datos, la cartografía de todos los procesos reorganizados y la identificación, referencia cruzada y desarrollo de matrices lógicas para todos los cálculos de la Caja). El contrato con Vitech Inc. para el suministro de un sistema de administración de pensiones dedicado y los servicios de aplicación se firmó en junio de 2012, hecho que había mitigado uno de los principales riesgos detectados para el proyecto. El proyecto ha entrado ahora en la fase de aplicación y despliegue. El enfoque actual consiste en el análisis del ajuste de diferencias para asignar los procesos en el sistema. Los coordinadores de la aplicación asignados desde las secciones de servicios de operaciones y financieros participarán en las primeras etapas de prueba de la funcionalidad de los sistemas que se han configurado. Se informó al Comité Mixto de que el proyecto estaba en marcha tanto en cuestión de plazos como de presupuesto, y de que su entrada en funcionamiento se esperaba en 2014.

134. El Comité Mixto agradeció las garantías de que el proyecto se gestiona correctamente y con puntualidad. En respuesta a una pregunta formulada por el Comité Mixto en relación con las interfaces, se explicó que el proyecto de interfaz estaba separado del proyecto de Sistema Integrado de Administración de Pensiones, aunque se garantizó la coordinación entre ambos. Se aclaró que el proyecto de interfaz tenía la intención de aprovechar los proyectos de planificación de los recursos institucionales (ERP) emprendidos por las organizaciones miembros, que abarcan el 96 % de los participantes. Estos sistemas de ERP se basan en tres aplicaciones de software principales: sistemas de SAP, Oracle EBS o PeopleSoft. Se estableció una opción de autoservicio como parte del Sistema Integrado de Administración de Pensiones para el cuatro por ciento restante. El Presidente Ejecutivo agregó que se había presentado una visión general del proyecto de la interfaz a las organizaciones miembros a través de las Secretarías del Comité de Pensiones del Personal en marzo de 2012.

135. El grupo de afiliados hizo hincapié en la necesidad de garantizar que los afiliados, jubilados y beneficiarios no se vieran afectados negativamente durante la aplicación del proyecto. En respuesta, se garantizó al Comité Mixto que la aplicación del proyecto no interferiría con las operaciones y la calidad de los servicios prestados a los afiliados, jubilados y beneficiarios, ya que se había establecido un equipo de aplicación independiente para el proyecto. Además, todas las áreas de negocio participarían a través de coordinadores de aplicación. En respuesta a una pregunta sobre la participación de la IMD, el Comité Mixto fue informado de que la coordinación se facilitaba a través del Comité Directivo del Sistema Integrado de Administración de Pensiones que integraba a representantes de la IMD. Dado que el principal vínculo entre la IMD y el proyecto de Sistema Integrado de Administración de Pensiones era el enlace de la IMD al Libro mayor, era importante tener en cuenta que el Jefe de Finanzas participa tanto en el Equipo de Dirección del Proyecto como en el Comité Directivo del Sistema Integrado de Administración de Pensiones, y que la introducción en el Libro mayor se abarca en la fase de ejecución del proyecto.

136. Con respecto al presupuesto del proyecto, el Comité Mixto fue informado de que el presupuesto se controlaba cuidadosamente con periodicidad mensual. La Caja ha adoptado un enfoque

gradual hacia la dotación de personal, asegurándose de que se contrata personal solo cuando sea necesario. El Presidente Ejecutivo también señaló que los esfuerzos de gestión del cambio están empezando a dar sus frutos, con mucho interés por parte del personal de la Caja en participar en la puesta en práctica del proyecto.

137. El Comité Mixto tomó nota con agradecimiento del informe de situación y los progresos alcanzados en la aplicación del proyecto.

#### *Informe del Comité de Auditoría*

138. La Presidenta del Comité, la Sra. S. Frahler, presentó el Sexto informe del Comité de Auditoría del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y puso de relieve las dos recomendaciones que el Comité solicitó al Comité Mixto que aprobara: 1) ratificar la propuesta formulada por la Caja de desarrollar su propia política contable de conformidad con la IPSAS 3.12, incorporando la orientación prestada en la norma internacional de contabilidad n.º 26 en su totalidad para la aprobación de las IPSAS a partir del 1.º de enero de 2012; 2) que el ciclo de tiempo de preparación de los estados financieros y la auditoría se ajusten de modo que el Comité de Auditoría reciba las observaciones y el informe de los auditores externos antes de elaborar el informe anual del Comité al Comité Mixto de Pensiones.

139. La Presidenta explicó que el Comité había celebrado tres reuniones desde su último informe al Comité Mixto de Pensiones. Según la práctica establecida, durante cada reunión, el Comité se había reunido con los auditores internos (Oficina de Servicios de Supervisión Interna, OSSSI) y externos (Junta de Auditores de las Naciones Unidas), así como la gestión de la Caja: el Presidente Ejecutivo, el RSG, el Jefe de Finanzas y varios miembros de sus equipos. El Comité se complació en reconocer los avances logrados en muchos ámbitos de su competencia, en particular en lo que respecta a la designación de un Jefe de Finanzas, el fortalecimiento de la gestión del riesgo institucional y el marco de control interno, las mejoras en la transparencia de la información financiera, así como los avances en la aplicación de las IPSAS.

140. La Presidenta anunció que el Comité de Auditoría había aprobado el plan de trabajo de auditoría interna para 2012. Al mismo tiempo, el Comité expresó algunas preocupaciones respecto del elevado número de auditorías y solicitó una planificación más realista. El Comité también pidió y recibió garantías de que no habría una evaluación de riesgos comunes para la Caja, que contaría con el pleno apoyo de la gestión de la misma. En lo que respecta a los auditores externos, el Comité expresó su preocupación de que el momento de la emisión del informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas no permitió que el Comité, en su reunión previa al Comité Mixto, considerara las observaciones de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas en el informe del Comité al Comité Mixto, y pidió a la Junta de Auditores de las Naciones Unidas que compartiera sus proyectos de informes futuros con el Comité a principios o mediados de junio, con suficiente antelación a los períodos de sesiones del Comité Mixto de Pensiones.

141. Con respecto a la aplicación de las IPSAS, el Comité reconoció los progresos logrados por la Caja y creyó seguro que esta podría satisfacer los requisitos de las IPSAS en 2012. Reconociendo que la Caja de Pensiones fue esencialmente una entidad de administración de prestaciones e inversión, con operaciones similares a las de una institución financiera, el Comité recomendó que el Comité Mixto respaldara la propuesta de la Caja de desarrollar su propia política contable conforme a la IPSAS 3.12 a fin de incorporar la orientación proporcionada en la norma internacional de contabilidad n.º 26 en su totalidad para la aprobación de las IPSAS a partir del 1.º de enero de 2012.

142. El Comité consideró que la política de riesgo y el marco de control interno de la Caja funcionaban correctamente. Al mismo tiempo, el Comité enfatizó que la evaluación y la gestión de riesgos debían ser propiedad de la gestión y orientadas por la misma. El Comité destacó su preocupación por los riesgos asociados con las clases alternativas de activos y valores e instó a la IMD a proceder con la máxima prudencia y a asegurarse de que había evaluado cuidadosamente y mitigado los riesgos conexos.

143. El Comité Mixto expresó su agradecimiento por la calidad del informe del Comité y la fortaleza de sus recomendaciones, y se hizo eco de la preocupación de que se dispusiera de los

mecanismos apropiados para apoyar la función del nuevo Jefe de Finanzas, ahora que había sido nombrado. En cuanto al formato, el Comité Mixto sugirió que las recomendaciones del Comité se destacaran más claramente en los informes futuros. En respuesta a la sugerencia del Comité Mixto de aumentar la visibilidad del Comité en el sitio web de la Caja para reflejar la función fundamental desempeñada por el mismo en la estructura de gobierno de esta, la Presidenta del Comité señaló que la propuesta debía ser considerada por la Secretaría de la Caja.

144. El Comité Mixto ratificó las recomendaciones del Comité de que la Caja adopte su propia política contable de conformidad con la IPSAS 3.12 a fin de incorporar la orientación proporcionada en la norma internacional de contabilidad n.º 26 en su totalidad para la aprobación de las IPSAS a partir del 1.º de enero de 2012 y que el ciclo de tiempo de preparación de los estados financieros y la auditoría se ajusten tanto como sea posible a fin de que el Comité de Auditoría reciba las observaciones y el informe de los auditores externos antes de elaborar el informe anual del Comité al Comité Mixto de Pensiones.

#### *Cuestiones de gobernanza*

145. El Comité Mixto tuvo ante sí el documento que contiene el Marco Estratégico de la Caja 2014-15. Se recordó que, a raíz de una solicitud del Comité Mixto en su 57.º período de sesiones, para el bienio 2012-13 el Marco estratégico de la Caja se presentó al 58.º período de sesiones del Comité Mixto en julio de 2011 junto con el presupuesto por programas propuesto. En su 58.º período de sesiones, el Comité Mixto tomó nota del Marco estratégico 2012-13, y recomendó la consolidación de los objetivos y la alineación de los logros previstos y los indicadores de progreso del Marco estratégico 2014-15 con los principios SMART.

146. Siguiendo la orientación del Comité Mixto, el Marco estratégico 2014-15 presentado al Comité Mixto en su actual período de sesiones sigue el formato y el enfoque de los documentos del plan estratégico utilizados para el presupuesto de la ONU. El Comité Mixto fue informado de que el Marco estratégico identifica las principales prioridades y objetivos de la Caja para el bienio 2014-15, y sirve de base para la planificación, presupuesto, seguimiento y evaluación del programa. De conformidad con lo solicitado por el Comité Mixto, los responsables del programa se han esforzado por ser más precisos y concisos en la formulación de los objetivos, además de simplificar los indicadores de progreso. Se informó al Comité Mixto de que el Marco estratégico 2014-15 presenta una perspectiva que integra todo el ámbito de la Caja (incluida la Secretaría de la Caja y la División de Gestión de las Inversiones) y se elaboró con una amplia participación de todas las áreas funcionales de la misma. Se basa en las conclusiones y recomendaciones de diversas evaluaciones y los informes que se han presentado a la consideración del Comité Mixto en sus períodos de sesiones anteriores.

147. El Comité Mixto aprobó el Marco estratégico 2014-15 y pidió al Presidente Ejecutivo que le informe en el 60.º período de sesiones de 2013 acerca de los indicadores de logros contenidos en el Marco estratégico 2012-13.

#### *Nombramiento del siguiente Presidente Ejecutivo*

##### *Secretario del Comité Mixto y Presidente Ejecutivo de la Caja*

148. El informe documentó el proceso detallado llevado a cabo para el anuncio del puesto, incluido el uso de los foros de la ONU y del Comité de Pensiones del Personal, así como los anuncios publicados en periódicos de todo el mundo y sitios web específicos relacionados con el ámbito. El Comité de Selección recibió 262 solicitudes en la fecha de cierre de 16 de diciembre de 2011. Después de un importante trabajo por parte del Comité que examinó todas las solicitudes, el Comité de Selección estableció una breve lista de seis candidatos para las entrevistas personales. Posteriormente, un candidato retiró su solicitud debido a un cambio en sus circunstancias personales desde que presentó la candidatura para el puesto. Tras entrevistar a todos los candidatos y tras amplios debates, el Comité acordó por unanimidad presentar al Comité Mixto una lista de tres candidatos: el Sr. Sergio Arvizú, el Sr. Mark Murphy y el Sr. Henry Valiulis. En general, el Comité destacó la solidez de los tres candidatos seleccionados frente a las competencias y la experiencia en gestión necesarias para el puesto de Presidente Ejecutivo. En particular, el Comité quedó impresionado por el profundo

conocimiento demostrado por los tres candidatos sobre los planes de prestaciones definidas, así como su larga experiencia en la gestión de cajas de pensiones en puestos ejecutivos de alto nivel.

149. El Comité Mixto tuvo ante sí el currículum vitae de los tres candidatos. Cada uno de ellos fue invitado a realizar una presentación de aproximadamente 30 minutos, acerca de preguntas previamente suministradas. Se facilitó un tiempo adicional de 15 minutos para que el Comité Mixto formulara preguntas.

150. El Comité Mixto decidió por unanimidad recomendar al Secretario General de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 7(a) de los Estatutos de la Caja, que el Sr. Sergio Arvizú fuera designado Presidente Ejecutivo de la Caja y Secretario del Comité Mixto, con efecto a partir del 1.º de enero de 2013, con un nombramiento a plazo fijo de cinco años. El Comité Mixto también agradeció al Comité de Selección por su intensa labor y esperó con interés su informe final sobre el desarrollo de a) los objetivos del Presidente Ejecutivo y los indicadores de desempeño conexos; b) el proceso de evaluación periódica para el Presidente Ejecutivo; c) los mecanismos para corregir/mejorar el rendimiento.

*Actualización sobre el posible aumento en la edad obligatoria de separación del servicio*

151. En 2010, en su 57.º período de sesiones, el Comité Mixto de Pensiones fue informado acerca del Grupo de trabajo establecido por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión (HLCM) para estudiar la edad obligatoria de separación del servicio. El HLCM examinó y ratificó el informe del Grupo de trabajo durante su reunión celebrada el 15 y 16 de marzo de 2012. Se presentó al Comité Mixto un resumen de las conclusiones del Grupo de trabajo junto con las conclusiones de la Secretaría de la CAPI que figuran en su nota de presentación del informe del HLCM, que se presentará a la CAPI en su reunión de verano de 2012 inmediatamente después del período de sesiones del Comité Mixto.

152. El Comité Mixto reconoció que tanto el Actuario consultor de la Caja como el Comité de Actuarios han determinado que, habida cuenta de las graves consecuencias que una mayor longevidad ha tenido en la situación actuarial de la Caja, elevar la edad normal de jubilación de la Caja a 65 años mejoraría la situación actuarial de la misma. Por consiguiente, el Comité Mixto está listo para decidir el aumento de la edad normal de jubilación para los nuevos afiliados a la Caja, con efecto a más tardar el 1.º de enero de 2014. El Comité Mixto consideró que esta medida es prioritaria entre otras varias que podrían adoptarse para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la Caja. A la luz de la disposición del Comité Mixto para decidir el aumento de la edad normal de jubilación, insta a la CAPI y a las organizaciones miembros de la Caja a aumentar inmediatamente la edad obligatoria de separación del servicio hasta los 65 años para el nuevo personal de las organizaciones miembros de la misma.