



Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Informe de la Secretaría

1. De conformidad con el artículo 17 de su Estatuto,¹ la Comisión de Administración Pública Internacional debe presentar a la Asamblea General de las Naciones Unidas un informe anual que se transmite a los órganos rectores de las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por medio de sus jefes ejecutivos.
2. El Director General remite adjunto al Consejo Ejecutivo el 31º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.² El informe había de ser examinado en diciembre de 2005 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo periodo de sesiones.
3. Las decisiones que se prevé que adopte la Asamblea General sobre la base de las recomendaciones de la Comisión y que requieren una revisión del Reglamento de Personal de la OMS se comunican por separado al Consejo.³ Los temas en cuestión son la escala de imposición del personal y la remuneración de las categorías profesional y superior; por tanto, estas cuestiones no se tratan en el presente documento.

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISIÓN

Vigilancia del estudio experimental de un sistema de bandas anchas y de un sistema de recompensas en función de la contribución

4. Al examinar la situación actual de este estudio, que inició en julio de 2004, la Comisión deliberó sobre cuestiones planteadas por los participantes. Se examinó si era conveniente permitir una mayor flexibilidad (es decir, establecer bandas para atender a las necesidades individuales de las organizaciones participantes) e incluir clases de empleados que no sean las categorías profesional y superior. Asimismo, se informó a la Comisión de que ya se habían aplicado diversas estructuras de bandas anchas en la administración pública de referencia (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D. C.) y de que se prevé que esta tendencia se mantenga.

¹ Actas Oficiales de la OMS, N° 226, 1975.

² *Documentos oficiales de la Asamblea General, sexagésimo periodo de sesiones; suplemento N° 30 (A/60/30)* (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

³ Documento EB117/23.

5. En posteriores deliberaciones, la Comisión observó que desde el principio se había decidido que el ensayo de nuevos planteamientos en materia de recursos humanos comenzaría con las categorías profesional y superior. La Comisión recordó también su decisión de 2003 (comunicada a la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2004) de que el estudio experimental debía realizarse sobre un modelo de bandas anchas. Este criterio reflejaba la determinación de la Comisión de que las organizaciones del régimen común no deben competir entre sí por el personal. En su decisión, la Comisión acogió con agrado el informe sobre los progresos realizados en el estudio experimental, pero recordó a las organizaciones que participan voluntariamente que se necesitaría la aprobación de la Comisión antes de llevar a cabo cualquier desviación de las modalidades originales del estudio.

Prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

6. El sistema actual de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, establecido por la Comisión de Administración Pública Internacional en 1989, se compone de tres elementos (movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza). La Asamblea General de las Naciones Unidas expresó su preocupación por el hecho de que este plan estuviera vinculado al punto medio de la escala de sueldos básicos/mínimos, y que a consecuencia de ello las prestaciones asociadas aumentaban automáticamente cada vez que se aplicaba un ajuste anual a la escala de sueldos básicos/mínimos.

7. En su reunión de julio de 2004, la Comisión decidió desvincular el sistema de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles de la escala de sueldos básicos/mínimos, y separar el elemento de movilidad del elemento de condiciones de vida difíciles, aplazando la aplicación de esas dos decisiones hasta que se pusiera en práctica un nuevo sistema. La Comisión también decidió establecer un grupo de trabajo para que presentara opciones para compensar al personal por la prestación de servicios en lugares de destino donde las condiciones de vida son difíciles y fomentar la movilidad. Las recomendaciones del Grupo de Trabajo se presentaron a la Comisión en su reunión de julio de 2005; entre éstas se incluyen propuestas de nuevos planes de sumas fijas para los elementos de movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza.

8. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General de las Naciones Unidas que aprobara las disposiciones propuestas para el pago de sumas fijas por los elementos de movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza. Dado que la Asamblea General no puede tomar ninguna decisión antes de diciembre de 2005, y teniendo en cuenta las importantes repercusiones de las propuestas para los sistemas de nóminas y de tecnología de la información de la OMS, se prevé que comiencen a aplicarse el 1 de julio de 2006. A reserva de la decisión de la Asamblea General, la Secretaría de la OMS presentará al Consejo Ejecutivo en su 118ª reunión, en mayo de 2006, los cambios del Reglamento de Personal necesarios para aplicar este nuevo plan con efecto a partir del 1 de julio de 2006.

9. Antes de su aplicación se pondrá en marcha un amplio programa de comunicación para informar al personal sobre las nuevas disposiciones. En el marco de ese programa se impartirá formación para especialistas en recursos humanos. Además, se elaborarán directrices claras sobre las disposiciones transitorias.

Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar la cuantía del subsidio

10. En el contexto de este examen, la Comisión estudió las propuestas elaboradas por su secretaría y decidió pedir a esta última que continuara su labor, en cooperación con las organizaciones y los repre-

sentantes del personal, prestando especial atención al enfoque basado en una suma fija y respetando los principios en que se basa el subsidio. También se pidió a la secretaría que ilustrara la factibilidad de sus propuestas, teniendo en cuenta el objetivo de simplificar los procedimientos de evaluación y de remuneración y al mismo tiempo garantizar la equidad.

Tipos de contrato

11. La secretaría de la Comisión presentó a la Comisión propuestas de modelos de contratos para los nombramientos continuos, los nombramientos de plazo fijo y los nombramientos de corto plazo, a fin de que las examinara en su reunión de julio de 2004. La Comisión pidió a continuación a su secretaría que continuara perfeccionando los modelos, en colaboración con las organizaciones, a fin de examinarlos en la siguiente reunión de la Comisión. Posteriormente se proporcionó a la Comisión un proyecto de directrices elaborado por su secretaría; en éstas se tenían en cuenta muchas de las preocupaciones expresadas por las organizaciones en 2004.

12. A consecuencia de ello, la Comisión decidió adoptar el marco de directrices para los tipos de contrato que figura en el anexo IV de su 31º informe anual y presentar su informe final a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo periodo de sesiones. La Secretaría de la OMS examinará posteriormente el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal de la OMS para velar por que se ajusten a ese marco, adaptándolos cuando sea necesario. Todos estos cambios se presentarán al Consejo Ejecutivo en su 118ª reunión.

Examen de la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas

13. La Comisión estableció la prestación por condiciones de vida peligrosas en 1984. Los criterios establecidos en ese momento para el pago de la prestación por condiciones de vida peligrosas eran: *a*) prestación de servicios en lugares de destino donde existan condiciones muy peligrosas, como guerras u hostilidades abiertas, y *b*) prestación de servicios en lugares de destino donde se haya evacuado a los familiares y al personal no imprescindible. Cada tres años se lleva a cabo un examen de la prestación por condiciones de vida peligrosas, y el último de ellos fue en 2002. La cuantía actual de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional es de US\$ 1000 al mes; para el personal de contratación local, ésta es del 25% del punto medio de las escalas de sueldos locales.

14. La Comisión decidió reiterar su adhesión al principio de la prestación por condiciones de vida peligrosas y expresar su agradecimiento por la dedicación y el empeño de todo el personal que trabaja en esas condiciones. La Comisión decidió también fijar la cuantía de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación internacional en US\$ 1300 dólares al mes a partir del 1 de enero de 2006; se mantuvo sin modificaciones la cuantía actual de la prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal de contratación local. Sobre la base de la recomendación formulada por el grupo de trabajo establecido para examinar el plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida peligrosas, la prestación por condiciones de vida peligrosas se examinará de acuerdo con el mismo ciclo trienal, y simultáneamente con la revisión de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida peligrosas y sustitución del pago de los gastos de mudanza.

15. La Comisión decidió también adoptar la recomendación del grupo de trabajo de revisar la definición de los criterios de aplicación de la prestación por condiciones de vida peligrosas a fin de tener en cuenta la aparición de enfermedades que ponen en peligro la vida, como el síndrome respiratorio agudo severo y la fiebre hemorrágica del Ebola, tal como figura en el anexo III del informe de la Comisión.

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

16. En virtud del mandato permanente que le confiriera la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión tiene la obligación de continuar examinando la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los empleados de la administración pública de los Estados Unidos en Washington D. C. que ocupan puestos comparables. Esta relación se conoce como «el margen». En las deliberaciones mantenidas en su reunión de febrero de 2005, la Comisión recordó que la Asamblea General había reiterado, en diversas ocasiones, que debía continuar aplicándose el intervalo de 110 a 120, en el entendimiento de que el margen se mantuviera en un nivel cercano al punto medio conveniente de 115 durante un plazo determinado.

17. La Comisión decidió tomar nota de que se preveía que el margen de las remuneraciones netas entre los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P.1 a D.2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal en Washington D. C., para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005, sería de 111.1. También decidió señalar a la atención de la Asamblea General que el nivel actual del margen se encontraba 3,9 puntos porcentuales por debajo del punto medio conveniente de 115.

Evaluación de la aplicación de la nueva norma general del sistema de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores

18. Un examen realizado por la Comisión en 2000 sobre las posibilidades de modernización del régimen de remuneración y prestaciones llegó a la conclusión, entre otras cosas, de que era necesario actualizar y simplificar el sistema de clasificación de puestos. La evolución posterior de la situación condujo a la aparición de un nuevo sistema automatizado de evaluación de puestos, que se validó durante 2003 y se promulgó el 1 de enero de 2004.

19. El nuevo sistema de evaluación de puestos tiene los siguientes componentes: una norma general que sirve como base autorizada para clasificar los puestos descriptores de categorías destinados a definir los requisitos del puesto, las competencias necesarias y los criterios aplicados para medir el éxito y, finalmente, un formato simplificado de descripción del puesto.

20. En su reunión de julio de 2005, la Comisión examinó el último informe presentado por su secretaría sobre la aplicación del nuevo sistema por parte de 12 organizaciones (incluida la OMS). En sus decisiones, la Comisión hizo suyo el enfoque propuesto por su secretaría para mejorar el nuevo sistema, alentó a todas las organizaciones a aumentar la tasa de ejecución y solicitó otro informe sobre los progresos realizados para su reunión de julio de 2006.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

21. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del 31º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.

= = =