



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. La Directora General remite adjunto al Consejo Ejecutivo el 33º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional,² que la Asamblea General ha de examinar en su sexagésimo segundo periodo de sesiones, en diciembre de 2007. Las decisiones que se prevé que adopte la Asamblea General de las Naciones Unidas 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 El tema en cuestión es la remuneración de las categorías profesional y superior.

3. A continuación se resumen los principales elementos del informe de la Comisión.

Retención del personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia

4. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su sexagésimo primer periodo de sesiones, aprobó la resolución 61/274, en la que pedía a la Comisión de Administración Pública Internacional que prestara asesoramiento a la Asamblea General sobre la propuesta formulada por el Secretario General en su informe titulado «Propuesta general sobre incentivos apropiados para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Internacional para la ex Yugoslavia».⁴

5. La Comisión reconoció la misión excepcional que cumplían los tribunales. No obstante, llegó a la conclusión de que la concesión de primas financieras de retención al personal de los tribunales sentaría un precedente para el régimen común, que debía evitarse. La Comisión también consideró que la

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

² *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo segundo periodo de sesiones, Suplemento N° 30 (A/62/30)* (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

³ Documentos EB122/30 y EB122/30 Add.1.

⁴ Documento A/61/824.

futura reducción y el cierre de las operaciones de los tribunales no eran hechos suficientemente singulares como para justificar un tratamiento de excepción, ya que otras entidades hacían frente a fenómenos similares.

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

6. En virtud del mandato permanente que le confiriera la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Comisión siguió examinando la relación que existe 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 federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. que ocupan puestos comparables (en lo sucesivo denominada «el margen»).

7. Sobre la base de la información suministrada, la Comisión decidió comunicar a la Asamblea General de las Naciones Unidas que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 destinados en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, se estimaba en 113,9. También señaló a la atención de la Asamblea General el hecho de que el promedio del margen en los cinco años precedentes (2003 a 2007) había sido inferior al punto medio conveniente de 115, situándose actualmente en 112,3.

Ajuste por lugar de destino

8. La Comisión siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino y, en ese contexto, examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor de su 29º periodo de sesiones.

9. La Comisión decidió lo siguiente:

- a) hacer suyas las recomendaciones del Comité Asesor sobre las simplificaciones propuestas de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino;
- b) pedir a su secretaría que haga un estudio de los gastos fuera del lugar de destino para determinar el índice de gastos fuera del lugar de destino y que suministre información sobre las compras por Internet;
- c) autorizar a su secretaría a negociar con el proveedor de datos propuestas concretas para aumentar la transparencia y la legibilidad de su informe anual, pero aplazar toda modificación de los métodos hasta 2010;
- d) aprobar la recomendación del Comité Asesor de usar los modelos de estimación de gastos elaborados por la secretaría para estimar las consecuencias financieras de los cambios de la escala básica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles;¹

¹ Véanse los anexos IV y V del informe de la Comisión.

- e) pedir a su secretaría que elabore un modelo para estimar las consecuencias financieras del subsidio de educación y se lo presente en su 66° periodo de sesiones.

Informe sobre los progresos realizados en la creación de una red directiva superior

10. La Asamblea General de las Naciones Unidas, en su quincuagésimo noveno periodo de sesiones, aprobó la resolución 59/268, en la que pidió a la Comisión que siguiera supervisando el proyecto de aumento de la capacidad de gestión y mejoramiento del desempeño de los funcionarios de categoría superior que estaba llevando a cabo la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, y que hiciera las recomendaciones que considerara apropiadas a la Asamblea General. En su 62° periodo de sesiones, la Comisión decidió pedir a la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos que presentara información actualizada a intervalos regulares sobre la creación de la red directiva superior.

11. En su 65° periodo de sesiones, la Comisión recibió un informe sobre los progresos realizados en la aplicación del plan estratégico de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos. El representante de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos recordó que se había informado a la Comisión de que la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas había preparado un mapa de competencias, cuyo propósito era armonizar las seis competencias básicas de la red directiva superior con los marcos de competencias institucionales existentes.

12. Se informó a la Comisión de que la Escuela de Dirección de Rotterdam de la Universidad Erasmus había sido contratada para elaborar el programa de capacitación del personal directivo. Estaba previsto que en el último trimestre de 2007 se iniciaría el programa para 50 miembros. El Secretario General enviaría cartas a todos los jefes de organismos pidiéndoles que presentaran candidatos a formar parte de la red directiva superior. Se esperaba que, a partir de 2008, cada organismo financiara la participación de su propio personal. Se estimaba que el costo por participante sería de entre US\$ 10 000 y US\$ 12 000.

13. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acerca de la creación de la red directiva superior entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Supervisión del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño (informe sobre la marcha de los trabajos)

14. El debate con las organizaciones de voluntarios durante el 65° periodo de sesiones de la Comisión puso de manifiesto las diferencias entre las distintas organizaciones acerca de los logros de cada una. La Comisión fue consciente de que las organizaciones de voluntarios habían tropezado con una serie de dificultades que habían frenado el progreso en el estudio experimental.

15. La Comisión decidió pedir a su secretaría que llevase a cabo una evaluación integral del estudio experimental del proyecto de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño en las cinco organizaciones de voluntarios, haciendo hincapié en las enseñanzas extraídas, y que informase a la Comisión en su 66° periodo de sesiones, para que la Comisión pudiera tomar una decisión apropiada sobre el estudio.

Prestaciones en concepto de todo tipo de licencias

16. La Comisión tuvo ante sí un documento preparado por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la secretaría de la Comisión, centrado en tres tipos de licencias: *a)* vacaciones anuales; *b)* licencia de enfermedad, incluida la licencia vinculada a acontecimientos familiares; y *c)* licencia especial con y sin goce de sueldo y licencia relacionada con el servicio sobre el terreno.

17. La Comisión reconoció que, en lo que se refiere a las licencias, su atención debía concentrarse en los asuntos que resultaran fundamentales para la cohesión y el funcionamiento efectivo del régimen común, como las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen y la licencia de enfermedad; sin embargo, con respecto a otros tipos de licencias podría ser pertinente la flexibilidad, para reconocer los distintos objetivos operacionales de las organizaciones.

18. La Comisión decidió que su función de coordinación y reglamentación en el ámbito del derecho a licencias debía centrarse en asegurar una política coherente dentro del régimen común en relación con los elementos que fueran fundamentales para mantener unos incentivos armonizados de contratación, facilitar la movilidad del personal y garantizar unas condiciones de empleo compatibles entre organizaciones con funcionarios que ocuparan puestos similares. La atención se centraría en las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen y la licencia de enfermedad, aunque no se limitaría exclusivamente a esos ámbitos.

19. Teniendo presentes las directrices establecidas por la Comisión sobre otras prestaciones en concepto de licencias, las organizaciones deberían tener flexibilidad para abordar esas cuestiones a la luz de las tendencias recientes y las mejores prácticas, por ejemplo en cuanto a conciliación de la vida laboral y personal y la atención de la salud. Al examinar tales cuestiones, las organizaciones deberían consultar al Presidente de la Comisión.

Incentivos en concepto de idiomas

20. En el documento de la secretaría de la Comisión sobre esta cuestión se determinó que entre las organizaciones del régimen común existía una diferencia de enfoques en lo tocante al reconocimiento de la competencia lingüística y a la promoción del multilingüismo. No obstante, todas las organizaciones estaban satisfechas con los arreglos existentes, a los que consideraban un eficiente conjunto de instrumentos para mejorar la eficacia de la organización sobre la base de las particulares necesidades operacionales, que eran diferentes en las distintas organizaciones.

21. La Comisión decidió hacer varias recomendaciones a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

a) La flexibilidad de larga data proporcionada a las organizaciones en cuanto a la aplicación de planes de reconocimiento del conocimiento de idiomas y otros instrumentos para promover el multilingüismo en el régimen común de las Naciones Unidas ha sido efectiva para satisfacer sus diversas necesidades operacionales y, por lo tanto, debe mantenerse.

b) Se debe alentar a las organizaciones a que, teniendo en cuenta sus necesidades prácticas y sus consideraciones presupuestarias, sigan haciendo esfuerzos con el fin de fomentar el uso de otros idiomas en el ambiente multicultural de la administración pública internacional y de promover sus respectivos objetivos operacionales.

c) Cuando examinen o elaboren programas para mejorar la eficacia de la organización por medio del multilingüismo, las organizaciones, cuando ello sea adecuado y conveniente, deben considerar las directrices generales que figuran a continuación:

i) si el mandato operacional así lo exige, la competencia en más de uno de los idiomas oficiales de la organización debe incluirse en los anuncios de vacantes como requisito necesario para el puesto;

ii) el conocimiento y el uso de idiomas adicionales debe tenerse en cuenta en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal;

iii) cuando se administre un plan de prima de idiomas o incentivo para el aprendizaje de idiomas, debe haber formas establecidas de verificación de la competencia lingüística, con mecanismos específicos que deben determinarse en función de las exigencias operacionales y las consideraciones presupuestarias. Entre esos mecanismos podrían figurar la realización de pruebas de verificación del estado de los conocimientos, la certificación o la observancia del uso de los idiomas mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional de los funcionarios;

iv) cuando ello pueda redundar en beneficio de la eficacia de la organización (por ejemplo, facilitando la movilidad), se podría considerar la capacitación gratuita en idiomas oficiales o en otros idiomas tanto para los funcionarios como para sus familiares;

v) cuando la competencia lingüística sea uno de los requisitos para ocupar un puesto o para la movilidad, la capacitación debe ser pagada en su totalidad por la organización; en otros casos, se podría considerar la participación en los gastos;

vi) el incentivo para el aprendizaje de idiomas o la prima de idiomas no deben ser aplicables al uso de la lengua materna ni al personal de idiomas;

vii) se debe considerar la posibilidad de optar por la capacitación gratuita o la participación en los gastos en lugar de otorgar un incentivo para el aprendizaje de idiomas o una prima de idiomas;

viii) cuando se apliquen planes de incentivos pecuniarios para el aprendizaje de idiomas, debe hacerse hincapié en el fomento de la aplicación y el uso de los idiomas en la práctica con el fin de mejorar la eficacia de la organización.

Fortalecimiento de la función y el funcionamiento de la Comisión

22. Inmediatamente antes del inicio de su 65º periodo de sesiones, miembros de la Comisión y de su secretaría realizaron un retiro para examinar formas de fortalecer a la Comisión y elevar al máximo su capacidad de prestar apoyo a la Asamblea General de las Naciones Unidas en la orientación del régimen común. Se estudió la forma en que la Comisión podía ser más proactiva mejorando las relaciones con sus asociados y centrando la atención en la planificación estratégica. Se examinó también la forma en que podría mejorar su funcionamiento mediante una racionalización de sus métodos de trabajo, utilizando los recursos existentes de manera más eficiente y mejorando sus informes a la Asamblea General para que fueran más concisos y fáciles de entender. Se acordó además que la Comisión debía responder a las peticiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas más puntualmente.

Reunión con representantes de los jefes ejecutivos de las organizaciones basadas en Ginebra

23. Como parte de sus actividades para reforzar las asociaciones con los interesados, la Comisión celebró una reunión extraordinaria, antes de la apertura de su 65º periodo de sesiones, con las organizaciones basadas en Ginebra. La reunión se centró en la determinación de cuestiones de gran valor estratégico para la mayoría de las organizaciones, respecto de las cuales la Comisión podría cumplir una función particularmente importante. Esas cuestiones incluían, entre otras, arreglos contractuales, movilidad y rotación, condiciones de servicio sobre el terreno y simplificación del sistema de remuneración y prestaciones. Se examinaron también medios de mejorar la interacción de la Comisión con las organizaciones.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

24. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del informe.

= = =