Organización Mundial de la Salud

70.ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD **A70/46**
Punto 22.2 del orden del día provisional **27 de marzo de 2017**

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Informe de la Secretaría

1. De conformidad con 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 organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por medio de sus jefes ejecutivos.

2. La Directora General remite adjunto a la Asamblea de la Salud el informe de la Comisión correspondiente al año 2016.[2] El informe fue examinado en diciembre de 2016 por la Asamblea General en su septuagésimo primer periodo de sesiones. Las decisiones adoptadas por la Asamblea General con respecto a las recomendaciones de la Comisión y que harán necesaria una revisión del Reglamento de Personal de la OMS ya se han comunicado al Consejo Ejecutivo por separado.[3] El presente informe contiene un resumen preparado por la Secretaría de otras decisiones adoptadas por la Comisión en 2016. El Consejo Ejecutivo examinó el informe y tomó nota de él en su 140.ª reunión.[4]

CAPÍTULO III DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL

Marco para la gestión de los recursos humanos

3. El proyecto de marco revisado para la gestión de los recursos humanos[5] es el resultado de un amplio proceso de evaluación en el que han participado grupos de trabajo integrados por las principales partes interesadas. Está concebido para que sea estratégico, esté centrado en el personal y basado en los resultados, y hace hincapié en el papel estratégico de la gestión de los recursos humanos para

---

[1] Comisión de Administración Pública Internacional: Estatuto y Reglamento. Nueva York, Naciones Unidas, 1987 (documento ICSC/1/Rev.1), artículo 17. Disponible en http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statuts1.pdf (consultado el 10 de marzo de 2017).

[2] Documentos Oficiales de la Asamblea General, septuagésimo primer periodo de sesiones, suplemento n.º 30 (documento A/71/30). Disponible en http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016_S.pdf?d=1122201611:26:26AM (consultado el 10 de marzo de 2017). En particular, se invita a la Asamblea a que consulte las páginas 12-14 y 20-62 del informe de la Comisión.

[3] Documento EB140/48.

[4] Documento EB140/49; véase también el acta resumida de la 140.ª reunión del Consejo Ejecutivo, decimoséptima reunión, sección 3.

[5] Recogido en el anexo III del informe de la Comisión correspondiente al año 2016.

ayudar a aprovechar al máximo la capacidad presente y futura de los recursos humanos con el fin de alcanzar los objetivos de las organizaciones. Las organizaciones deberían considerarlo y utilizarlo como un documento dinámico que interrelaciona diferentes disciplinas. Además, el proyecto de marco revisado hace más hincapié en el análisis de los recursos humanos e incluye referencias a las normas de conducta de la Comisión.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

4. La Comisión decidió: aprobar el marco revisado para la gestión de los recursos humanos; alentar a las organizaciones a que utilizaran el nuevo marco como instrumento para reforzar la gestión de los recursos humanos en la organización; que el marco siguiera actualizándose para que resultara útil a todos los interesados; e invitó a las organizaciones a que incluyeran enlaces a sus propios documentos normativos pertinentes.

Arreglos contractuales: examen de la aplicación de los tres tipos de contratos

5. Con arreglo a la solicitud de la Comisión, su secretaría había preparado un documento con conclusiones derivadas de un estudio en que se había pedido a las organizaciones del régimen común que dieran información sobre su aplicación del marco de la Comisión para los arreglos contractuales. La Comisión concluyó que las organizaciones estaban en general satisfechas con los tres tipos de nombramientos y que las modalidades de contratación recogidas en el marco satisfacían adecuadamente sus necesidades. La Comisión reiteró que las organizaciones no estaban obligadas a utilizar los tres tipos de nombramientos incluidos en el marco contractual de la Comisión, sino que más bien el marco presentaba un menú de opciones disponibles y las organizaciones podían elegir las que mejor satisficieran sus necesidades. Sin embargo, desde el punto de vista particular de la adecuación al objetivo en entornos de proyectos con una duración limitada, algunas organizaciones querrían disponer de modalidades más específicas para contratos que tienen verdaderamente una duración limitada y que se prorrogan más allá del límite actual de dos años para los contratos temporales.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

6. La Comisión decidió, entre otras cosas: tomar nota de la información proporcionada en el documento de la secretaría; alentar a las organizaciones a que siguieran las directrices del marco para los arreglos contractuales al examinar e introducir cualquier cambio en la situación contractual de su personal; solicitar a las organizaciones que no hubieran aplicado el marco contractual que examinaran sus mecanismos contractuales para adecuar sus arreglos contractuales a los del régimen común a la mayor brevedad posible; y examinar el marco para los arreglos contractuales en un futuro periodo de sesiones, que se determinaría a la luz del programa de trabajo de la Comisión.

Pagos por separación del servicio

7. La Comisión consideró razonable que se ofreciera un pago por terminación del servicio, en lugar de una prestación por desempleo, a los funcionarios con mucha antigüedad que se separaran de la organización al expirar su contrato de plazo fijo. En particular, recordó que los arreglos actuales de separación del servicio creaban discrepancias en el trato que se daba a los funcionarios con mucha antigüedad dependiendo de si, en el momento de la separación del servicio por no renovación del contrato, su nombramiento se había rescindido con anterioridad a la expiración de su contrato de plazo fijo o después de haber completado el plazo de su contrato. Además, mantuvo su opinión de que la indemnización por rescisión del contrato era diferente del pago por terminación del servicio, ya que la primera se concedía por el acortamiento del contrato y conllevaba un elemento de compensación por la pérdida de empleo continuado mientras que la segunda no implicaba dicha pérdida.

8. Continúa sometida a debate la propuesta de directrices para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo. Se cuestiona la necesidad de lo que algunas organizaciones consideran una normativa aplicable a todos los casos puesto que dicha normativa podría ir en contra del objetivo mismo de las separaciones del servicio por acuerdo mutuo en las que por lo general se tiene en cuenta un conjunto sumamente individualizado de circunstancias muy específicas.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

9. La Comisión decidió, teniendo en cuenta la decisión de la Asamblea General de volver a examinar esta cuestión en su septuagésimo primer periodo de sesiones y en vista de los cambios en las necesidades operacionales, en particular en el mantenimiento de la paz, y las consiguientes necesidades de planificación de la fuerza de trabajo, presentar su anterior recomendación a la Asamblea General relativa a la introducción de un pago por terminación del servicio para los funcionarios que se separen de la organización al expirar su contrato después de haber prestado servicios ininterrumpidos durante al menos 10 años;[1] y volver a examinar las directrices para la rescisión del contrato por acuerdo mutuo en un periodo de sesiones posterior.

Cuestiones relacionadas con el paquete de remuneración

10. Aparte de los debates sobre las prácticas actuales en la utilización de las categorías de personal, en particular la ampliación de los criterios para el uso de funcionarios nacionales del Cuadro Orgánico, respecto de lo cual se propone la realización de estudios adicionales, las cuestiones relacionadas con la remuneración debatidas por la Comisión se tratan en el informe de la Secretaría sobre las modificaciones del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal.[2]

CAPÍTULO IV DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Escala de sueldos básicos/mínimos

11. En su resolución 70/244 (2015),[3] la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una nueva escala de sueldos básicos/mínimos unificada, con efecto a partir del 1 de enero de 2017, que debería actualizarse para reflejar los ajustes de los sueldos que pudieran aplicarse en la administración pública utilizada como referente en el momento de la aprobación de la escala y su introducción. Por lo tanto fue necesario considerar el movimiento en los sueldos en la administración pública utilizada como referente sobre la base de los funcionarios sin familiares primarios a cargo.

12. Se informó a la Comisión de que se había aplicado un aumento del 1% a la escala de sueldos básicos del Cuadro General con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Además, se habían introducido modificaciones menores en las escalas de tasas impositivas y en el monto de la exención personal a nivel federal para 2016.

---

[1] Documento A/64/30, párr. 59 (*b*) y anexo III del informe de la Comisión correspondiente al año 2016.

[2] Documento EB140/48.

[3] Véase http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244&referer=/english/&Lang=S (consultado el 10 de marzo de 2017).

DECISIÓN DE LA COMISIÓN

13. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, para su aprobación con efecto a partir del 1 de enero de 2017, la revisión de la escala de sueldos básicos/mínimos unificada que figura en el anexo V de su informe, que refleja un ajuste del 1,02% en la escala de sueldos unificada aprobada previamente por la Asamblea, y su aplicación mediante el aumento del sueldo básico y la reducción proporcional del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no hay cambios en la paga líquida neta.

14. La Comisión también decidió aprobar los niveles de protección de los ingresos que se indican en el anexo VI de su informe, que son necesarios a los efectos de protección de los ingresos en el caso de funcionarios que actualmente se encuentra en escalones superiores a los previstos en la nueva escala de salarios.

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

15. Conforme al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

16. Se informó a la Comisión de que, debido a los cambios ocurridos en la administración pública federal de los Estados Unidos, el margen estimado de la remuneración neta entre ambas administraciones públicas correspondiente a 2016 se situaba en 114,1. Si bien parecía que, con la introducción de los nuevos puntos de activación, la medición del promedio quinquenal del margen ya no sería necesaria, se informó también a la Comisión de que el promedio quinquenal (2012-2016) sería 117. En el anexo VII del informe de la Comisión se exponen los detalles de la comparación.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

17. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores en Nueva York y la de los funcionarios que ocupaban puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., se estimaba en 114,1 para 2016; y seguir vigilando el nivel del margen y adoptar las medidas correctivas necesarias en el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en caso de que se superasen los puntos de activación de 113 o 117 en 2017.

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

18. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió estudiando el funcionamiento del sistema de ajustes 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 realizada en su 38.° periodo de sesiones, celebrado en 2016.

19. La Comisión examinó también las principales conclusiones y recomendaciones del Comité Asesor sobre cuestiones metodológicas relativas a la serie de estudios del costo de la vida correspondiente a 2016.

DECISIONES DE LA COMISIÓN

20. La Comisión decidió: aprobar la lista revisada de artículos y sus especificaciones, y conceder al mismo tiempo a la secretaría de la Comisión la flexibilidad necesaria para realizar revisiones adicionales de poco calado, siempre que el Presidente de la Comisión las apruebe, antes de su finalización con anterioridad al comienzo de la serie de estudios de 2016; aprobar los procedimientos y directrices propuestos para la recopilación de datos para los estudios de referencia del costo de la vida que se llevarán a cabo en los lugares de destino en que hay sedes, atendiendo a la recomendación del Comité Asesor; y aprobar el calendario recomendado por el Comité Asesor para los estudios entre ciudades de 2016.

Informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas

21. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General que figura en la resolución 70/244, la secretaría de la Comisión presentó un informe sobre las políticas y medidas de género establecidas con el objetivo de fomentar un entorno de trabajo propicio para el equilibrio de género en las organizaciones del régimen común. En el informe se señalaba la necesidad de hacer un esfuerzo para superar la cultura institucional informal que obstaculizaba el adelanto de las mujeres en las organizaciones del régimen común. En opinión de la Comisión, la paridad entre los géneros debería lograrse de una manera evolutiva, dadas las diferencias en los niveles actuales de representación de la mujer entre las distintas organizaciones y categorías, y este era un objetivo a largo plazo. Era importante crear una cultura institucional propicia para lograr y mantener el equilibrio entre los géneros a todos los niveles y para fomentar un entorno de trabajo saludable para todo el personal, tanto hombres como mujeres, lo cual implicaba modificar las actitudes, los comportamientos y los prejuicios que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

DECISIÓN DE LA COMISIÓN

22. La Comisión decidió: tomar nota de la información facilitada en su informe; instar a las organizaciones a que siguieran aplicando las políticas y medidas que ya existen en materia de equilibrio entre los géneros; solicitar a su secretaría que siguiera examinando con una perspectiva global todas las cuestiones relacionadas con la inclusividad y la diversidad, como la paridad entre los géneros, la distribución geográfica, el multiculturalismo, la diversidad generacional y el multilingüismo; y solicitar a su secretaría que presentara un informe sobre inclusividad y diversidad en el 85.º periodo de sesiones de la Comisión.

CAPÍTULO V DEL INFORME DE LA COMISIÓN

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS CUADROS DE PERSONAL DE CONTRATACIÓN LOCAL

Ajuste de las prestaciones por familiares a cargo

23. La Asamblea General decidió en su resolución 70/244 suspender la congelación de las prestaciones para el personal del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos con efecto a partir del 1 de enero de 2016. Por consiguiente, la Comisión estuvo de acuerdo en que la cuantía de las prestaciones en los lugares de destino en que se aplicaba la metodología I y que habían sido afectados por la congelación (Madrid, Londres, Nueva York y Ginebra) se debía revisar, a título excepcional y por una sola vez, antes de la siguiente serie de estudios de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en esos lugares de destino, y en que las recomendaciones resultantes de esa revisión se aplicaran en el momento de realizar el próximo ajuste provisional de las escalas de sueldos en esos lugares.

24. La Comisión, en su 82.º periodo de sesiones, pidió a su secretaría que realizara por una sola vez un examen especial de las cuantías de las prestaciones por familiares a cargo en Madrid, Londres, Nueva York y Ginebra. Los resultados del examen realizado por la Comisión en su 83.º periodo de sesiones se recomendarían a las organizaciones para que los aplicaran cuando hicieran el próximo ajuste provisional de las escalas de sueldos en esos lugares de destino. Los niveles recomendados para las prestaciones se muestran en el anexo X del informe de la Comisión.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

25. Se pide a la Asamblea de la Salud que tome nota del informe.

= = =