

---

# **Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional**

## **Informe de la Secretaría**

1. De conformidad con su Estatuto,<sup>1</sup> la Comisión de Administración Pública Internacional debe presentar un informe anual a la Asamblea General de las Naciones Unidas, 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 39.º informe anual de la Comisión.<sup>2</sup> El informe fue examinado en diciembre de 2013 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo octavo periodo de sesiones. De las decisiones que adoptó la Asamblea General con respecto a las recomendaciones de la Comisión y que hacen necesaria una revisión del Reglamento de Personal de la OMS se informó por separado al Consejo, que tomó nota de las mismas en su 134.<sup>a</sup> reunión.<sup>3</sup> Las cuestiones objeto de examen son: la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y una medida especial sobre el subsidio de educación para tres escuelas de Bruselas en las que la instrucción se imparte en inglés.

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

### **CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS DE PERSONAL**

#### **Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común**

4. En su 76.º periodo de sesiones, la Comisión, de conformidad con su decisión de incluir la cuestión en su programa de trabajo para 2013-2014, inició un examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común. Se proporcionó a la Comisión, a fin de facilitar su análisis del tema, una sinopsis de los elementos del actual sistema de remuneración, junto con su justificación y la base de los pagos.

---

<sup>1</sup> *Comisión de Administración Pública Internacional: Estatuto y Reglamento*, Nueva York, Naciones Unidas, 1987 (documento ICSC/1/Rev.1), artículo 17.

<sup>2</sup> *Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2013*. Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo octavo periodo de sesiones, suplemento n.º 30 (documento A/68/30) (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

<sup>3</sup> Véase el acta resumida del Consejo Ejecutivo en su 134.<sup>a</sup> reunión, undécima sesión, sección 3.

5. En su 77.º periodo de sesiones, la Comisión continuó su examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común y tuvo ante sí tres documentos preparados por su secretaría, en los que:

- a) se ponía de relieve el papel de la filosofía de la remuneración como base para estructurar los sueldos y prestaciones del régimen común en el marco de la Comisión para gestionar los recursos humanos, incluido el marco de gestión de la actuación profesional;
- b) se examinaban las prácticas externas y los enfoques típicos que se utilizaban para determinar el conjunto integral de la remuneración del personal expatriado, incluidas las tendencias actuales relativas a la remuneración de los expatriados, y se describían los conjuntos integrales de la remuneración de varias organizaciones nacionales e internacionales seleccionadas; y
- c) se examinaba la aplicabilidad de esas tendencias y prácticas al régimen común.

6. La Comisión examinó los progresos de la labor realizada hasta la fecha, así como un plan para avanzar en el examen de la remuneración.

7. Tras examinar detenidamente la cuestión, se acordó que la filosofía básica del conjunto integral de la remuneración se debía basar en los principios dimanantes de las disposiciones del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, a saber, la independencia de la administración pública internacional y la necesidad de que las organizaciones contrataran al personal con el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la distribución geográfica equitativa y el equilibrio entre los géneros.

8. Se observó que, por ser un elemento importante para la motivación y la contratación del personal, la remuneración desempeñaba un papel significativo en la armonización del comportamiento del personal y enviaba un mensaje coherente con respecto a lo que se valoraba en el régimen común. Por consiguiente, la elaboración de un sistema de remuneración que reflejara y promoviera los valores del régimen común era un reto importante de cara al futuro. La mejor vía para reflejar los valores de la organización y sus principios subyacentes, como la equidad real y percibida, la transparencia y un entorno de trabajo propicio y que infunda confianza, podría ser establecer un vínculo con los marcos para la gestión de los recursos humanos y de la actuación profesional desde el inicio del proceso de examen.

9. **Reseña del examen y modalidades de las actividades ulteriores.** La Comisión consideró conveniente resumir y complementar la reseña y las modalidades en la declaración de misión siguiente.

- El objetivo del examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común es asegurar la capacidad constante de las organizaciones para cumplir eficazmente sus respectivos mandatos, sobre la base de los principios rectores y las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y en el marco del régimen común.
- El examen tiene por objeto lograr un sistema de remuneración que, sin perjuicio de la cohesión general del régimen común, proporcione a las organizaciones un grado de flexibilidad en la aplicación del conjunto integral de la remuneración. La remuneración debería atraer y retener la mejor combinación de talentos, competencias y diversidad. El sistema revisado también debería promover la excelencia y reconocer la actuación profesional
- El examen debería centrarse en la creación de un sistema coherente e integrado que sea racional, transparente y eficaz en función de los costos. Las prestaciones estarían dirigidas a

promover la excelencia de la organización mediante la motivación y participación del personal. Además, el sistema revisado permitiría que los Estados Miembros, las organizaciones y el personal comprendieran la estructura, los procesos y los resultados. Por último, el sistema revisado proporcionaría la estabilidad y la previsibilidad necesarias para facilitar la cohesión con el proceso de programación y presupuestación.

- Al realizar ese examen la Comisión en cumplimiento de la solicitud formulada por la Asamblea General en su resolución 67/257, tendría presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común de las Naciones Unidas y su capacidad para atraer una fuerza de trabajo competitiva.

10. La Comisión convino en que las cuestiones deberían ser examinadas en detalle por grupos de trabajo integrados por miembros de la Comisión, con la participación plena de las organizaciones y los representantes del personal. La Comisión:

- a) tomó nota de la información sobre las prácticas externas de remuneración de los funcionarios expatriados, en el entendimiento de que se utilizaría como referencia en la etapa de elaboración de un sistema revisado;
- b) aprobó la reseña del examen y las modalidades de las actividades ulteriores que se indican en los párrafos 48 a 54 de su informe;<sup>1</sup> y
- c) decidió establecer tres grupos de trabajo para examinar los temas siguientes:
  - i) estructura de la remuneración;
  - ii) competitividad y sostenibilidad; y
  - iii) incentivos en función de la actuación profesional y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos.

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

11. En su 75.º periodo de sesiones, la Comisión examinó la edad obligatoria de separación del servicio en el sistema común de las Naciones Unidas, por la que actualmente se entiende la edad de 60 años para los funcionarios que se afiliaron a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas antes del 1 de enero de 1990, y la edad de 62 años para los funcionarios cuya afiliación comenzó después de esa fecha, y decidió apoyar la recomendación del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de aumentar a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio para los nuevos funcionarios de las organizaciones afiliadas a la Caja Común de Pensiones, con efecto, a más tardar, el 1 de enero de 2014.

---

<sup>1</sup> En estos párrafos se indica que al examinar el conjunto integral de la remuneración, se debería tener presente la situación financiera de las organizaciones participantes en el régimen común —de conformidad con lo estipulado en la resolución 67/257 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y con arreglo a las decisiones de los órganos rectores de algunas organizaciones—, así como los atributos y objetivos aprobados en el periodo de sesiones anterior. En ellos se define además la constitución de los grupos de trabajo y su modo de funcionamiento.

12. La Comisión, además, solicitó a su secretaría que trabajara con las organizaciones y los representantes del personal para preparar un examen estratégico de las repercusiones que se derivarían del aumento de la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales. En su resolución 67/257, la Asamblea General de las Naciones Unidas hizo suya la decisión de la Comisión y acogió con beneplácito el examen estratégico.

13. En su 77.º periodo de sesiones, la secretaría de la Comisión presentó un documento en que se esbozaba un panorama histórico de las prácticas relativas a la jubilación de algunos Estados Miembros. Según el documento, a nivel mundial se observaba una tendencia general a aumentar la edad de jubilación. Por otro lado, se señalaban en él las recomendaciones de algunas entidades<sup>1</sup> de las Naciones Unidas en las que se alentaba la continuidad del empleo de las personas de edad.

14. Tras examinar en detalle los puntos de vista expuestos por la Red de Recursos Humanos y los representantes del personal, la Comisión acordó recomendar a la Asamblea General que aumentara a 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios actuales. No obstante, a fin de que las organizaciones tuviesen tiempo de poner en práctica ese cambio, la Comisión decidió que el mismo tendría efecto a partir del 1 de enero de 2016, en el entendimiento de que esta decisión no afectaría a los derechos adquiridos de los funcionarios en servicio.

## **CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES**

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

15. Se informó a la Comisión de que la congelación de los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación, que inicialmente se había aplicado al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, se había prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2013. Como consecuencia de ello, los sueldos brutos del Cuadro General de la administración pública no se habían modificado desde 2010. No obstante, a partir del 1 de enero de 2013 hubo ligeros cambios en la escala impositiva federal de los Estados Unidos, que reflejaban la revisión efectuada en la escala de tipos impositivos y los montos de las exenciones personales y las deducciones uniformes. Por consiguiente, como resultado de los mencionados cambios relacionados con los impuestos, a pesar de la congelación de los sueldos, la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación había aumentado un 0,19% en comparación con los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala con efecto desde el 1 de enero de 2012. Ese aumento incluía, a partir del 1 de enero de 2013, el incremento del 0,12%, anteriormente recomendado por la Comisión y respecto del cual la Asamblea General no había adoptado ninguna medida (resolución 67/257, sección B).

16. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que aprobara, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores que figura en el anexo III de su informe, y que refleja un ajuste del 0,19% aplicado aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, de modo que no haya pérdidas ni ganancias.

---

<sup>1</sup> Recomendación n.º 162 (1980) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo e informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 8-12 de abril de 2002), documento A/CONF.197/9.

---

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

17. Conforme al mandato permanente que le confirió la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre la remuneración neta percibida por los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la percibida por los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington, D.C. («el margen»).

18. Se informó a la Comisión de que el margen correspondiente a 2013 ascendía a 119,6, mientras que la media de los últimos cinco años (2009-2013) se situaba en 115,7, nivel que era superior al punto medio conveniente de 115.

19. La Comisión decidió:

- a) seguir examinando la cuestión; y
- b) informar a la Asamblea General de que la Comisión tendría que aplicar en febrero de 2014 los procedimientos de gestión del margen aprobados por la Asamblea en su resolución 46/191, sección IV.

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

20. La Comisión estimó que las preocupaciones que planteó en el examen bienal de la metodología utilizada para determinar los niveles de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo para el personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores, que se llevó a cabo en 2012, se debían encarar de manera integral. Por ende, observó que en el próximo examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común se analizarían de manera holística las diversas prestaciones y subsidios, incluidos los correspondientes a las personas a cargo.

21. La Comisión decidió:

- a) tomar nota del estudio emprendido por su secretaría sobre la metodología para determinar las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo;
- b) utilizar el promedio ponderado de los ocho lugares de destino en que hay sedes y la tendencia general de las tasas de aumento de las prestaciones por hijos a cargo como factores para ajustar el subsidio;
- c) informar a la Asamblea General de que la Comisión seguiría examinando la metodología en el marco del examen más amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común; y
- d) recomendar a la Asamblea General que por el momento se mantengan los niveles actuales de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo.

### **Medidas especiales sobre el subsidio de educación: Bélgica y Marruecos**

22. La Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación pidió a la Comisión que considerase la adopción de medidas especiales sobre el subsidio de educación para Bélgica y Marruecos.

23. En el caso de Bélgica, donde la matrícula de tres escuelas que impartían instrucción en idioma inglés, y que eran las únicas opciones disponibles para las familias de habla inglesa de funcionarios del régimen común, equivalía a más del doble de los gastos máximos admisibles aplicables a ese país.

24. En el caso de Marruecos, un funcionario cuyos cuatro hijos estaban inscritos en la única escuela de instrucción en idioma inglés existente en Rabat tenía que pagar casi el 50% de los gastos de educación.

25. La Comisión recomendó a la Asamblea General que se adoptase una medida especial sobre el subsidio de educación que permitiese el reembolso de los gastos relacionados con la educación hasta el máximo establecido para el dólar de los Estados Unidos dentro de la zona del dólar de los Estados Unidos para tres escuelas de Bruselas en las que la instrucción se impartía en inglés, a saber, la International School of Brussels, la British School of Brussels y St. John's International School, a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2013.

26. La Comisión decidió que en el caso de Marruecos no era necesario adoptar medidas especiales, ya que en 1997 la Comisión había aprobado un procedimiento para el reembolso de las contribuciones para gastos de capital.

### **Asuntos de ajustes por lugar de destino: informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 35.º periodo de sesiones**

27. 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 35.º periodo de sesiones. Ese periodo de sesiones se había convocado en respuesta a una solicitud de la Comisión de que el Comité Asesor hiciera varios estudios metodológicos relativos a la serie de 2015 de estudios del costo de la vida.

28. La Comisión decidió:

- a) tomar nota del informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 35.º periodo de sesiones;
- b) reexaminar las cuestiones planteadas en el contexto del examen amplio del conjunto integral de la remuneración; y
- c) incluir el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino en el examen amplio del conjunto integral de la remuneración y ajustar el programa de trabajo de la Comisión Consultiva en consecuencia.

---

### **Consecuencias de la ampliación de la Unión Europea en el funcionamiento del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles y en el sistema de ajuste por lugar de destino (Croacia)**

29. La Comisión examinó una nota de su secretaría sobre las consecuencias que la ampliación de la Unión Europea para incluir a Croacia, a partir del 1 de julio de 2013, tendría en el ajuste por lugar de destino y la clasificación de ese lugar de destino basada en la dificultad de las condiciones de vida. Se destacaron las principales diferencias en la metodología y las normas operacionales del ajuste por lugar de destino para los lugares de destino del grupo I y el grupo II y se pidió a la Comisión que decidiera los procedimientos para el ajuste por lugar de destino y la clasificación basada en la dificultad de las condiciones de vida que habrían de aplicarse a Croacia una vez que ingresara en la Unión Europea.

30. La Comisión decidió:

- a) que a efectos del ajuste por lugar de destino, al ingresar en la Unión Europea el 1 de julio de 2013, Croacia se considerara un lugar de destino del grupo I, a partir de la realización de un nuevo estudio entre ciudades;
- b) que se programara y realizara un nuevo estudio entre ciudades para Croacia en 2013, y que los datos del costo de vida se procesaran utilizando la metodología existente para los lugares de destino del grupo I con arreglo a las normas y los procedimientos operacionales existentes;
- c) que todas las organizaciones radicadas en Croacia pagaran los sueldos del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores en moneda local, a partir de la aplicación del nuevo estudio entre ciudades;
- d) que se introdujera una modificación del plan de subsidios de alquiler correspondiente a los lugares de destino del grupo I cuando se realizara el nuevo estudio entre ciudades; y
- e) que los lugares de destino en Croacia se reclasificaran de A a H con arreglo al plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles, con efecto a partir del 1 de enero de 2014, hasta tanto se llevara a cabo el examen de todos los lugares de destino de categoría H.

### **CONDICIONES DE SERVICIO DE LOS FUNCIONARIOS DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y OTROS FUNCIONARIOS DE CONTRATACIÓN LOCAL**

#### **Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en París**

31. Sobre la base de la metodología I para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en París, cuya fecha de referencia era septiembre de 2012. La nueva escala de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en París figuran en el anexo V de su informe. La escala de sueldos recomendada era un 2,19% inferior a la escala en vigor en octubre de 2011. La escala de sueldos recomendada, que cobró vigencia el 1 de septiembre de 2012, se aplicó únicamente en relación con los funcionarios contratados después del 1 de mayo de 2013.

## **Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Montreal (Canadá)**

32. Sobre la base de la metodología I para los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del Cuadro de Servicios Generales y otros cuadros de contratación local prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en lugares de destino similares, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Montreal, cuya fecha de referencia era el 1 de abril de 2013. La escala revisada de sueldos netos y las prestaciones por familiares a cargo recomendadas por la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Montreal figuran en el anexo VI de su informe. La escala de sueldos revisada era un 1,22% superior a la escala vigente en Montreal. La escala de sueldos recomendada está en vigor desde el 1 de abril de 2013.

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

### **Subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad: directrices**

33. En su 75.º periodo de sesiones, la Comisión aprobó el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad y convino en una suma global de 200 dólares de los Estados Unidos diarios. Las directrices vigentes fueron publicadas en 2011 por las organizaciones interesadas y figuran en el Manual de Política de Seguridad del Sistema de Gestión de la Seguridad de las Naciones Unidas. Dada la responsabilidad que corresponde a la Comisión de regular el subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad, esta deseaba formalizar las directrices relativas al subsidio en un documento de la Comisión. Por consiguiente, pidió a su secretaría que preparara un documento en el que se especificaran los principios rectores, el alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad para su aprobación en el 77.º periodo de sesiones.

34. La Comisión decidió:

- a) aprobar el texto del subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad respecto del alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos que figura en el anexo VII de su informe; y
- b) pedir a su secretaría que informara al Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas de que la Comisión estaría a cargo de la regulación del alcance, el ámbito de aplicación, las condiciones exigidas y los procedimientos conexos relativos al subsidio en caso de evacuación por razones de seguridad.

## **INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD**

35. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del 39.º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.

= = =