

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 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 40.º informe anual de la Comisión.² El informe fue examinado en diciembre de 2014 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo noveno periodo de sesiones. De las decisiones adoptadas por la Asamblea General con respecto a las recomendaciones de la Comisión que harían necesaria una revisión del Reglamento de Personal de la OMS se informó al Consejo por separado.³ Las cuestiones objeto de examen son: la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios que prestan servicio en la actualidad.

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 – resoluciones y decisiones relacionadas con la labor de la Comisión aprobadas por la Asamblea General en la continuación de su sexagésimo octavo periodo de sesiones

4. Se informó a la Comisión de que las deliberaciones en la Asamblea General acerca del 39.º informe anual de la Comisión (documento A/68/30) habían sido intensas e interesantes y se habían basado en preocupaciones por la situación financiera de los Estados Miembros y las organizaciones del régimen común. Los debates de la Quinta Comisión se habían centrado sobre todo en el examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común, la edad obligatoria de separación del servicio y la evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal

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

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo noveno periodo de sesiones, suplemento n.º 30 (documento A/69/30) (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

³ Documento EB136/47.

de los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas. Tras finalizar el examen del informe de la Comisión, la Asamblea General aprobó la resolución 68/253.

5. La Red de Recursos Humanos se refirió a las decisiones de la Asamblea General de solicitar a la Comisión que gestionase activamente el margen de la remuneración neta utilizando los procedimientos establecidos de gestión del margen y que se abstuviera de aumentar ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que el examen en curso se hubiera sometido a la consideración de la Asamblea General. También señaló que la Asamblea había solicitado que se asegurase la comparabilidad del conjunto integral de la remuneración, incluidos todos los elementos monetarios y no monetarios, con arreglo al principio Noblemaire. En ese sentido, la Red opinaba que se necesitaba mayor orientación de la Comisión acerca de los subsidios que quedarían sujetos a congelación y los que serían considerados monetarios o no monetarios, para tener la seguridad de que se haría una comparación de base fáctica, objetiva y fiable. Reiteró que se debían desarrollar metodologías sólidas y que los supuestos que se aplicasen debían estar claramente documentados y ser dignos de confianza. La Red añadió que la interpretación actual del principio Noblemaire usada por la Asamblea General dificultaría en grado extremo la tarea que había que llevar a cabo, porque el conjunto de la remuneración del personal de la administración pública de los Estados Unidos de Washington, D. C. no se podía comparar de forma adecuada con las prestaciones por expatriación del personal del régimen común de las Naciones Unidas.

6. La Comisión decidió tomar nota de la resolución 68/253 de la Asamblea General.

Principales conclusiones de la encuesta mundial del personal

7. Como parte de su examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común, la secretaría de la CAPI organizó una encuesta mundial del personal, dirigida a la totalidad del personal de todas las categorías y lugares de destino, para recabar su opinión sobre los aspectos que suscitan preocupación en relación con la remuneración y la gestión de la actuación profesional. Las principales conclusiones de la encuesta del personal, que comprenden datos extraídos de unas 14 000 respuestas, se presentaron a la Comisión en su 78.º periodo de sesiones.

8. En esencia, las principales conclusiones indicaban que la remuneración no constituía un problema de por sí, pero que el modo en que se reconocían las contribuciones de los funcionarios era motivo de preocupación. De los resultados se desprendería que la remuneración era un factor importante, pero que había que prestar atención a asegurar la progresión y el desarrollo profesional del personal y a reconocer su desempeño. Según las impresiones expresadas por el personal en la encuesta, era preciso hacer más esfuerzos por valorar el buen desempeño y tratar los casos de actuación profesional insatisfactoria.

Conclusiones de las consultas con los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos

9. Como parte del examen amplio del conjunto integral de la remuneración, se solicitó la opinión de los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos de 18 organizaciones, organismos especializados, fondos y programas del régimen común de las Naciones Unidas. Se plantearon cinco preguntas a los jefes ejecutivos y un conjunto más detallado de 19 preguntas a los directores de recursos humanos. Las respuestas se recabaron en una serie de entrevistas realizadas por un consultor, acompañado del Presidente o el Vicepresidente de la Comisión.

10. Los jefes ejecutivos se refirieron con frecuencia a las dificultades para garantizar que las organizaciones contaran con capacidad técnica para cumplir los mandatos cada vez más numerosos y complejos que se les encomendaba en el actual entorno financiero. A ese respecto, se consideró que la contratación y retención de personal altamente cualificado era esencial, así como velar por la moral del personal y potenciarla, especialmente en el caso de quienes trabajan en lugares de destino difíciles.

11. Los jefes ejecutivos abogaron por la flexibilidad, y subrayaron la necesidad de mantener un núcleo común y de que se les concediera cierta flexibilidad discrecional dentro de unos límites. Según los jefes ejecutivos, muchos de los sistemas y procedimientos existentes, incluido el régimen de remuneración, eran demasiado rígidos y engorrosos. También se mencionó la necesidad de revisar la estructura salarial para abordar aspectos como la compresión de las escalas de sueldos, el número de escalones de una categoría determinada y cuestiones técnicas de carácter similar.

12. En general, los jefes ejecutivos destacaron que el régimen de remuneración debería ser competitivo y fácil de explicar y administrar, y estar destinado a premiar el rendimiento y alentar la movilidad. También expresaron el deseo de que existiera mayor flexibilidad en cuanto a la remuneración, especialmente por lo que se refería a la contratación y el reconocimiento del desempeño. Explicaron las dificultades con que se tropezaban para cubrir puestos muy especializados considerados esenciales para una organización.

13. La Comisión decidió:

- a) tomar nota de las conclusiones de la encuesta mundial del personal y de las consultas con los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos y tener en cuenta las dificultades a que se enfrentaban las organizaciones, así como las sugerencias de los jefes ejecutivos de las organizaciones durante sus deliberaciones sobre el ejercicio general de revisión del conjunto de la remuneración;
- b) solicitar a su secretaría que continuara analizando los datos de los resultados de la encuesta del personal y proporcionara información a los grupos de trabajo según correspondiera, y
- c) solicitar a su secretaría que siguiera realizando en el futuro encuestas del personal.

Informe sobre los progresos realizados en el examen de la remuneración

14. Los grupos de trabajo se reunieron cinco veces entre noviembre de 2013 y junio de 2014. Su tarea inicial era estudiar todos los aspectos del régimen vigente, prestando especial atención a la administración pública utilizada en la comparación. Si bien se entendía que la administración pública federal de los Estados Unidos seguiría siendo la utilizada en la comparación con el régimen común, los grupos de trabajo examinaron las buenas prácticas imperantes en otros lugares con miras a explorar la posibilidad de aplicarlas en el contexto del régimen común. Cabe destacar que los grupos de trabajo se basaron en los resultados de la encuesta mundial del personal realizada por la secretaría de la Comisión en octubre de 2013 sobre el régimen de sueldos y prestaciones. En las deliberaciones de los grupos de trabajo también se hizo referencia al informe de los jefes ejecutivos y otros miembros del personal directivo de las organizaciones acerca de los aspectos positivos y negativos del régimen de sueldos y prestaciones.

15. Los grupos de trabajo analizaron cada uno de los elementos del sueldo y las prestaciones con arreglo a los criterios que se habían establecido y comunicaron sus conclusiones a la Comisión, junto con posibles opciones para introducir cambios cuando fuera necesario. Se celebrarían periodos de se-

siones adicionales de los grupos de trabajo antes del 81.º periodo de sesiones de la Comisión, que había de tener lugar en el tercer trimestre de 2015, momento en el cual se formalizaría el conjunto de remuneración definitivo.

Acción futura

16. Hasta la fecha se han hecho progresos considerables en el proceso de examen. Ya ha concluido la fase exploratoria, durante la cual la Comisión llevó a cabo la necesaria labor de investigación y análisis del conjunto existente. Sobre la base de las conclusiones extraídas y de la información recibida ulteriormente de los grupos de trabajo y de la propia Comisión, se han acordado algunas directrices generales. El próximo paso consistirá en que la Comisión formule una descripción específica del sistema. En su 80.º periodo de sesiones, la Comisión evaluará el conjunto integral revisado de la remuneración de manera global para asegurar que se ajuste plenamente a las características convenidas por la Comisión y la Asamblea General, que incluyen su sostenibilidad, su competitividad general y los derechos adquiridos del personal. También se debatirá la cuestión de posibles medidas de transición.

17. En su 81.º periodo de sesiones, que se celebrará en 2015, la Comisión concluirá su propuesta de conjunto integral de la remuneración y la presentará a la Asamblea General para que la examine en su septuagésimo periodo de sesiones.

Edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios que prestan servicio en la actualidad

18. En su informe correspondiente a 2013 (documento A/68/30), la Comisión recomendó a la Asamblea General que la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios activos se elevara a 65 años, con efecto a partir del 1 de enero de 2016. La Asamblea General, en su resolución 68/253, decidió aplazar su decisión sobre la recomendación sin perjuicio del plazo propuesto, y solicitó a la Comisión que realizara un nuevo análisis, en consulta con todos los interesados pertinentes, sobre las repercusiones de la aplicación de la recomendación en los marcos de planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión y las demás políticas de gestión de los recursos humanos pertinentes, incluidas las relativas a la gestión y evaluación de la actuación profesional, el rejuvenecimiento, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, en todo el régimen común de las Naciones Unidas, y que informase al respecto en su sexagésimo noveno periodo de sesiones.

19. La Red de Recursos Humanos señaló que el tema era importante para los jefes ejecutivos y los directores de recursos humanos, pues las medidas propuestas por la secretaría de la Comisión tendrían efecto inmediato en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Asimismo, dijo que las propuestas de la secretaría sobre las modalidades de aplicación de la recomendación podrían tener graves consecuencias y que las organizaciones estaban preocupadas por su viabilidad. Las preocupaciones mencionadas fueron:

- a) una posible falta de claridad acerca de las funciones, responsabilidades y facultades de los diversos interesados, incluidos los funcionarios, los jefes ejecutivos y los departamentos de recursos humanos;
- b) un aumento significativo del riesgo de litigios en las organizaciones del régimen común;
- c) un aumento de la labor y de los gastos administrativos, y

d) una percepción de trato desigual, habida cuenta de las modalidades de aplicación propuestas en el documento.

20. La mayoría de organizaciones, en particular los organismos especializados, solicitaron que se aplazara la aplicación, o que se hiciera de forma más gradual, ya que debían presentar la propuesta a sus respectivos órganos rectores, a quienes correspondía aprobar los cambios de sus reglamentos de personal. Mientras que los representantes de las federaciones del personal se oponían enérgicamente a esta solicitud, la mayoría de miembros de la Comisión estuvieron dispuestos a aceptarla si eso había de facilitar la aceptación del cambio propuesto de la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios activos. La Comisión examinó también la opción de que la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios que estaba previsto que se jubilaran a los 60 años se aumentara a 62 con efecto inmediato, y que para los demás funcionarios el cambio en la edad obligatoria de separación del servicio pudiera entrar en vigor en una fecha posterior. Algunos miembros de la Comisión no veían motivos para cambiar la fecha.

21. Tras largas deliberaciones, la Comisión decidió informar a la Asamblea General de que había realizado el análisis solicitado de la planificación de la fuerza de trabajo y de la sucesión, y de todas las políticas de gestión de los recursos humanos pertinentes, incluidas las relativas a la gestión y evaluación de la actuación profesional, el rejuvenecimiento, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa, en todo el régimen común de las Naciones Unidas. Las conclusiones de la Comisión y las posiciones de los interesados aparecen recogidas en el informe.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

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

22. La situación de la mujer en el régimen común de las Naciones Unidas es un tema importante que la Comisión ha abordado periódicamente en el marco del mandato que le ha conferido la Asamblea General en sus resoluciones 37/126, 38/232 y 40/244, de conformidad con el artículo 14 del estatuto de la Comisión. Esta examinó la cuestión en 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008 y 2010. En su resolución 64/231, la Asamblea General acogió con beneplácito la decisión de la Comisión de alentar a las organizaciones del régimen común a que promovieran y aplicaran enfoques innovadores, como iniciativas de divulgación, para atraer, formar y retener a los funcionarios y funcionarias más capacitados. También reiteró su desaliento por los escasos progresos realizados en cuanto al aumento de la representación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

23. Durante su último examen del tema, en 2010, la Comisión expresó su preocupación por el hecho de que el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores, siguiera sin cumplirse y de que no se hubieran registrado progresos significativos. También señaló con decepción que las organizaciones no habían aplicado todas sus recomendaciones anteriores. Instó a las organizaciones a que exigieran la aplicación de las políticas y medidas en vigor para lograr la paridad de género, incluidas las recomendaciones anteriores de la Comisión, y a que hicieran un seguimiento periódico del nivel de aplicación. La Comisión también solicitó a las organizaciones que responsabilizaran a los funcionarios directivos del logro de los objetivos anuales establecidos en materia de género mediante la evaluación anual de su actuación profesional. Además, la Comisión solicitó a su secretaria que coordinara el seguimiento y la presentación de informes con respecto a la paridad de género con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas y que estudiara la viabilidad de establecer una base de datos común para la reunión de datos en el futuro. También pidió que se hiciera un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen

común de las Naciones Unidas cada cuatro años, y que la secretaría de la Comisión presentara un informe al respecto en 2014.

24. El informe presentado por la secretaría en el 78.º periodo de sesiones de la Comisión contenía información sobre las actividades realizadas por esta en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) sobre el equilibrio de género, un resumen de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas al 31 de diciembre de 2011 y una sinopsis de los perfiles de la dotación de personal por región de origen al 31 de diciembre de 2012. El estudio abarcaba al personal de contratación internacional del cuadro orgánico y categorías superiores con un nombramiento de un año o más. Además, el informe contenía un resumen de la situación en cuanto a la aplicación de las recomendaciones de la Comisión y un análisis de las políticas y medidas que tienen en cuenta las consideraciones de género aplicadas en los ámbitos de la contratación, los ascensos (selección para acceder a una categoría superior), la retención, la conciliación de la vida laboral y la vida personal, la conciencia de los problemas de género (incluido el acoso) y el seguimiento y la rendición de cuentas que se hubieran adoptado al 1 de julio de 2013 a fin de promover un clima laboral propicio para lograr el equilibrio de género en las organizaciones.

25. La representación global de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores del sistema de las Naciones Unidas aumentó por un pequeño margen, al pasar de un 39,9% en 2009 a un 40,7% en 2011, lo que supone un incremento del 0,8%. Al 31 de diciembre de 2011, las mujeres representaban el 29,5% de todos los funcionarios de la categoría D-1 y categorías superiores, en comparación con un 28,4% en 2009, lo que supone un aumento global del 1,1% en ese periodo de dos años. El análisis cualitativo puso de manifiesto que el número de políticas y medidas establecidas para alcanzar el equilibrio de género era ya suficiente.

26. La Comisión decidió:

- a) tomar nota de los progresos alcanzados con respecto a la mejora de la situación de la mujer en el cuadro orgánico y categorías superiores en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y al mismo tiempo expresó su preocupación por el hecho de que siguiera sin cumplirse el objetivo de la paridad de género, especialmente en las categorías D-1 y superiores;
- b) instar a las organizaciones a que cumplieran cabalmente las políticas y medidas existentes para mejorar el equilibrio entre los géneros, incluidas las recomendaciones anteriores de la Comisión que figuraban en los documentos A/63/30 y A/64/30 y Corr.2;
- c) subrayar la importancia de integrar el equilibrio de género y la representación geográfica en su examen en curso del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas;
- d) solicitar a su secretaría que mantuviera una coordinación estrecha con ONU-Mujeres a la hora de preparar sus informes sobre este tema, y que adaptara el ciclo de supervisión al ciclo de presentación de informes de ONU-Mujeres, a fin de obtener los datos y la información más recientes sobre el equilibrio de género en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas;
- e) hacer un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género, así como de la representación geográfica, para reflejarlos en un informe amplio sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas, y

- f) solicitar a su secretaría que presentara un informe, basado en la información más reciente, y que hiciera cada cuatro años un seguimiento de los progresos futuros en el logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas: estudio de las políticas de contratación

27. En su resolución 64/231, la Asamblea General solicitó a la Comisión que examinara las medidas adoptadas por las organizaciones participantes en el régimen común respecto de la aplicación del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas. En su 73.º periodo de sesiones, la Comisión examinó la representación geográfica en las organizaciones del régimen común y decidió informar a la Asamblea General sobre la situación de dicha representación y las medidas adoptadas por las organizaciones y sus órganos rectores a fin de alcanzar el equilibrio geográfico. Consideró asimismo que el mejor modo de atender la solicitud de la Asamblea General era centrarse en las políticas de contratación y eliminar las barreras para que se contratara a personas de una zona geográfica lo más amplia posible.

28. En su 78.º periodo de sesiones, la Comisión examinó las medidas que las organizaciones del régimen común habían adoptado para atraer y contratar al personal con la finalidad de asegurarse una fuerza de trabajo tan diversa como fuera posible, garantizando a la vez que se contratara a la persona mejor cualificada. Se informó a la Comisión de los procedimientos de contratación, los programas de divulgación y las estructuras organizativas que se habían puesto en marcha para dar a conocer las vacantes y estimular el interés de un grupo amplio y variado de personas cualificadas, en particular de Estados Miembros subrepresentados y no representados.

29. La Comisión elogió la labor de las organizaciones en esta esfera y observó que al menos una organización había informado de que había alcanzado su objetivo de representación geográfica. Sin embargo, no se habían alcanzado los objetivos en materia de género, y la representación geográfica era insatisfactoria en la mayoría de las organizaciones. Reconoció que esas cuestiones no se podían resolver de un día para otro y dijo que seguiría supervisándolas. También reconoció que, en algunos casos, podían plantearse exigencias contrapuestas a la hora de aplicar políticas para mejorar simultáneamente la representación geográfica y la paridad entre los géneros, que se consideraban los dos elementos más importantes de la diversidad en el contexto de las Naciones Unidas. No obstante, instó a las organizaciones a que hicieran todo lo posible para propiciar entornos de trabajo en los que imperaran el apoyo y el respeto, especialmente en los lugares con condiciones de vida difíciles, y para preparar cursos de concienciación sobre la diversidad para todos los funcionarios.

30. En el contexto de sus deliberaciones sobre la diversidad celebradas en 2011, la Comisión había señalado que iba a tratar de definir la diversidad en el contexto de las Naciones Unidas. En su 78.º periodo de sesiones se había expresado la opinión de que era preciso reconocer la relación entre la diversidad geográfica y el multiculturalismo, y de que las diferentes formas de pensar y de ver el mundo, y no solo la mera representación geográfica equilibrada, debían integrarse en el funcionamiento de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Este era un concepto que había que definir. Se sugirió que algunos conceptos y políticas del sistema no eran neutros desde el punto de vista cultural y solían reflejar los valores de una cultura dominante. Las organizaciones debían velar por que existieran mecanismos que permitieran que todas las culturas pudieran participar en su labor en pie de igualdad. Se informó de que una organización había puesto en marcha un proyecto piloto para valorar la neutralidad cultural de sus procesos de evaluación.

31. La Comisión decidió:

- a) examinar periódicamente la diversidad, inclusión hecha de la representación geográfica y el equilibrio de género;
- b) incluir en la definición y el alcance de la diversidad, en lo que se refiere al régimen común de las Naciones Unidas, los elementos siguientes:
 - i) la diversidad cultural (multiculturalismo),
 - ii) la diversidad generacional,
 - iii) la paridad entre los géneros y
 - iv) el multilingüismo,

y

- c) pedir a su secretaría que, en consulta con las organizaciones, prepare un compendio de buenas prácticas para mejorar la inclusividad y la diversidad.

Escala de sueldos básicos/mínimos

32. Se informó a la Comisión de que en la escala de sueldos básicos del Cuadro General de la administración utilizada en la comparación se había aplicado un aumento del 1% con efecto a partir del 1 de enero de 2014. También se habían introducido modificaciones menores en las escalas tributarias de los Estados Unidos a nivel federal para 2014. La Comisión tomó nota de que, de conformidad con el procedimiento normal de ajuste, a fin de reflejar el aumento de los sueldos del Cuadro General, así como la incidencia de las modificaciones tributarias, habría que ajustar al alza la escala de sueldos básicos/mínimos en un 1,01% a partir del 1 de enero de 2015. Ese ajuste se haría mediante la aplicación del principio «sin pérdidas ni ganancias», es decir, mediante una reducción proporcional del ajuste por lugar de destino.

Examen de las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos brutos

33. En su resolución 66/235, la Asamblea General había hecho suya la decisión de la Comisión de que las tasas de contribución del personal aplicadas conjuntamente con los sueldos brutos se examinaran cada tres años y se revisaran cuando correspondiera. Como el último de esos exámenes se había llevado a cabo en 2011, la Comisión tomó nota de que, según la Secretaría de las Naciones Unidas, el saldo actual del Fondo de Nivelación de Impuestos no requería ningún ajuste de las tasas de contribución del personal en la actualidad. En consecuencia, el siguiente examen de las tasas de contribución del personal se llevaría a cabo normalmente en 2017, a menos que un cambio en la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos hiciera necesario adoptar medidas antes de esa fecha.

34. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General:

- a) que aprobara, con efecto a partir del 1 de enero de 2015, la escala revisada de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, que refleja un ajuste del 1,01%, que se ha de aplicar mediante un aumento del sueldo básico y una reducción proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, y

- b) que no se revisaran las tasas de contribución del personal utilizadas conjuntamente con los sueldos básicos brutos.

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

35. Conforme al mandato permanente que le confirió la Asamblea General, la Comisión examina 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. A tal fin, la Comisión examina anualmente los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas.

36. Se informó a la Comisión de que el margen de la remuneración neta correspondiente a 2014 ascendía a 117,4, mientras que la media de los últimos cinco años (2010-2014) se situaba en 116,4.

Gestión del margen alrededor del punto medio conveniente

37. En la sección II.B, párrafo 5, de su resolución 68/253, la Asamblea General de las Naciones Unidas recordó que el promedio de cinco años del margen de la remuneración neta debía mantenerse en torno al punto medio conveniente de 115, y solicitó a la Comisión que, a más tardar en la parte principal de su sexagésimo noveno periodo de sesiones, le presentara recomendaciones sobre la gama de medidas y los calendarios mediante los cuales se lograría que el margen recuperara su punto medio conveniente.

38. La Comisión decidió que:

- a) se suspendería el procedimiento normal para gestionar el margen dentro del intervalo establecido hasta nuevo aviso, y
- b) se mantendría la congelación de la remuneración neta en Nueva York hasta que el margen recuperara su punto medio conveniente.

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 36.º periodo de sesiones

39. 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 36.º periodo de sesiones. Convocado como parte del examen continuo del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas, el Comité Asesor llevó a cabo varios estudios pertinentes a petición de la Comisión. La secretaría presentó las principales conclusiones de esos estudios, descritas en el informe, que incluía algunas recomendaciones acerca de la posible simplificación de la estructura del índice de los ajustes por lugar de destino.

40. La Comisión:

- a) aprobó las recomendaciones del Comité Asesor descritas en los párrafos 175 a 177 del informe de la Comisión, y

b) solicitó a la secretaría que iniciara preparativos para la siguiente serie de estudios y presentara propuestas a ese respecto para que el Comité Asesor las examinara en su siguiente periodo de sesiones.

Sincronización de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino entre los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I

41. En respuesta a la solicitud de la Asamblea General, contenida en su resolución 68/253, de que la Comisión examinara propuestas sobre la sincronización de los ciclos de examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino entre los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I y se las presentara en su sexagésimo noveno periodo de sesiones, la Comisión examinó dos propuestas de su secretaría sobre la cuestión:

a) Opción 1: examinar todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I una vez al año, en una fecha predeterminada, y

b) Opción 2: examinar todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I por lo menos una vez al año, en la fecha aniversario del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino para Nueva York.

42. En ambas opciones, el examen del ajuste por lugar de destino de Nueva York, incluido cualquier cambio conexo en las contribuciones a la Caja Común de Pensiones, se aplicaría al mismo tiempo en todos los lugares de destino del grupo I. En el caso de la opción 1, los sueldos se ajustarían como máximo una vez al año, ya que la regla del 5% que permite realizar más de un examen al año dejaría de aplicarse. Por consiguiente, la única diferencia entre las dos opciones sería la supresión de la regla del 5% en la opción 1 y su mantenimiento en la opción 2. La secretaría evaluó los efectos de las propuestas en sus operaciones y llegó a la conclusión de que ninguna de las opciones tendría consecuencias significativas de índole presupuestaria o en materia de recursos humanos.

43. Los representantes de la Red de Recursos Humanos expresaron su apoyo a la opción 2, y añadieron que esta contribuiría a la previsibilidad y transparencia de los ajustes de los sueldos. Los representantes de las federaciones del personal también apoyaron esta opción. Tanto los representantes de las organizaciones como los de las federaciones del personal subrayaron la importancia de que se siguiera utilizando la regla del 5% en caso de que las tasas de inflación fueran superiores a lo previsto.

44. La Comisión decidió:

a) que las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino en todos los lugares de destino en que hay sedes y otros lugares de destino del grupo I se examinaran una vez al año, en la fecha aniversario del examen de la clasificación de los ajustes por lugar de destino para Nueva York, y

b) que la cuestión del mantenimiento de la regla del 5% para los lugares de destino del grupo I se remitiera al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino para que la estudiara en su siguiente periodo de sesiones, en el marco de su examen de las normas operacionales por las que se rige el sistema de ajustes por lugar de destino.

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

Metodologías para los estudios de los sueldos del cuadro de servicios generales: ajustes de los sueldos en los lugares de destino con menos de 30 funcionarios

45. En 2011, al aprobar la metodología revisada para llevar a cabo estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que no hay sedes y lugares de destino similares (metodología de estudio II), la Comisión había decidido que se utilizarían modalidades distintas de los estudios amplios para el ajuste de las escalas de sueldos en los lugares de destino con menos de 30 funcionarios del cuadro de servicios generales. Por consiguiente, había solicitado a las Naciones Unidas que, en su calidad de organismo responsable de la mayoría de los lugares de destino, estudiara esas modalidades e informara al respecto a la Comisión. En su 78.º periodo de sesiones, la Comisión examinó las propuestas del organismo responsable de los lugares de destino que, con arreglo a la metodología II, están incluidos en la categoría V y se conocen como lugares de destino en los que no se realizan estudios, y decidió que el ajuste de los sueldos en los lugares de destino con menos de 30 funcionarios del cuadro de servicios generales debía hacerse aplicando uno de los métodos indicados en su informe.

46. La Comisión decidió además señalar a la atención de las organizaciones la decisión que había adoptado, en el contexto del estudio de las condiciones de empleo en Madrid y atendiendo a la resolución 68/253 de la Asamblea General, de no aumentar ningún subsidio hasta que se presentaran a la Asamblea sus recomendaciones sobre el examen amplio, con miras a asegurar que se aplicara un enfoque coherente al ajustar las prestaciones en todos los lugares de destino.

Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Madrid

47. Utilizando la metodología 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 (metodología I), la Comisión realizó un estudio en Madrid, cuya fecha de referencia era octubre de 2013.

48. La escala de sueldos recomendada para las organizaciones con sede en Madrid, que figura en el anexo V del informe de la Comisión, es superior en un 2,9% a la escala que se aplica actualmente.

49. En vista de que la Asamblea General, en su resolución 68/253, había solicitado a la Comisión que no aumentara ninguno de los subsidios sobre los que tenía competencia hasta que el examen amplio que se había decidido realizar en la resolución 67/257 se hubiera sometido a la consideración de la Asamblea, la Comisión decidió que no se ajustaran las prestaciones por familiares a cargo del personal del cuadro de servicios generales de las organizaciones que aplican el régimen común en Madrid en espera de que la Asamblea General tomara una decisión sobre las recomendaciones de la Comisión relativas al examen del conjunto integral de la remuneración en 2015.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

50. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del 40.º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.

= = =