

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 conducto de sus jefes ejecutivos.
2. La Directora General remite adjunto al Consejo Ejecutivo el 37.º informe anual de la Comisión,² que la Asamblea General de las Naciones Unidas examinará más adelante en el año en su sexagésimo sexto periodo de sesiones. Las decisiones que se prevé que adopte la Asamblea General sobre la base de las recomendaciones de la Comisión y que requieren una revisión del Reglamento del Personal de la OMS se comunican por separado al Consejo.³ El tema en cuestión es la remuneración del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores.
3. A continuación se resumen los principales elementos del informe de la Comisión.

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A LAS DOS CATEGORÍAS DE PERSONAL

Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

4. El actual plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles fue establecido por la Comisión en 1989. La Asamblea General lo aprobó en su resolución 44/198 como parte de un conjunto de medidas derivadas del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores efectuado en 1989. Desde entonces, la Comisión ha examinado varias veces el plan a fin de evaluar su funcionamiento y responder a, entre otras cosas, las inquietudes planteadas por la Asamblea.

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

² *Documentos Oficiales de la Asamblea General, sexagésimo sexto periodo de sesiones, suplemento n.º 30 (A/66/30)* (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

³ Documento EB130/28.

5. En 2009, se creó un grupo de trabajo para efectuar esa revisión, integrado por representantes de la Comisión, su secretaría, la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, organizaciones y federaciones del personal. Con arreglo a su mandato, el grupo de trabajo evaluaría el plan y su funcionamiento teniendo en cuenta diversos factores para determinar si seguía cumpliendo sus propósitos y su intención.
6. En el 72.º periodo de sesiones se presentó a la Comisión un informe con las recomendaciones consolidadas del grupo de trabajo; basándose en él, la Comisión adoptó, entre otras decisiones de carácter técnico, las que se explican a continuación.

El plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

- a) que cada organización determinara la mejor forma de administrar el pago de los elementos correspondientes a movilidad y condiciones de vida difíciles;
- b) pedir a su secretaría que realizara una nueva evaluación del efecto del plan revisado en la movilidad cuando hubiera estado en funcionamiento durante un periodo más prolongado que el de una asignación corriente, es decir, no antes de la fecha en que debía realizarse el tercer examen de las cuantías, en 2015;
- c) de conformidad con la resolución 65/248 de la Asamblea General, la Comisión pidió a las organizaciones y a la secretaría de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación que colaboraran estrechamente con su secretaría para reunir y comunicar información sistemáticamente. Esa colaboración permitiría realizar un análisis más significativo del uso y el efecto de prestaciones determinadas y de otras iniciativas intersectoriales, como la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias.
7. Además, la Comisión adoptó decisiones acerca del sistema de clasificación de los lugares de destino con condiciones de vida difíciles y los no aptos para familias.

Examen de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza

8. En su 73.º periodo de sesiones, la Comisión examinó un análisis de la aplicación de los factores de ajuste de las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza. Consideró diversas opciones y decidió:
- a) conceder un aumento del 2,5% para cada una de las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso del pago de los gastos de mudanza, con efecto a partir del 1 de enero de 2012;
- b) ajustar la prestación adicional por condiciones de vida difíciles en lugares de destino no aptos para familias otorgada a los funcionarios asignados a dichos lugares de destino aplicando el mismo porcentaje de aumento que el correspondiente a las prestaciones por condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso del pago de los gastos de mudanza, con efecto a partir del 1 de enero de 2012.

Prestación por peligrosidad

9. La Comisión decidió sustituir la «prestación por condiciones de vida peligrosas» por un plan denominado «prestación por peligrosidad» que se aplicaría a las situaciones extraordinarias que entrañaran un gran riesgo para el personal del régimen común de las Naciones Unidas. Entre otras cosas, decidió:

- a) establecer la cuantía de la prestación por peligrosidad en US\$ 1600 mensuales para el personal de contratación internacional con efecto a partir del 1 de enero de 2012;
- b) solicitar a su secretaría que revisara la cuantía de la prestación por peligrosidad para el personal de contratación local y que la informara al respecto en su 75.º periodo de sesiones en 2012;
- c) establecer, hasta que se hiciera un estudio y como medida provisional, la cuantía de la prestación por peligrosidad a la tasa del 25% del punto medio neto de la escala de sueldos del Cuadro de Servicios Generales aplicable al personal de contratación local.

Examen de la remuneración pensionable

10. Con este examen, iniciado por la secretaría de la Comisión junto con la secretaría de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, por primera vez se efectuó una comparación del plan de prestaciones definidas de la Caja de Pensiones y el plan del Sistema de jubilación de los empleados federales de los Estados Unidos.

11. La Comisión observó las dificultades que entrañaba el cálculo de esas tasas debido a las grandes diferencias entre los dos planes de pensiones y estimó que, como primera medida, debía elaborarse una metodología clara y precisa que explicara la forma en que habría de efectuarse la comparación de los dos planes.

12. La Comisión pidió a su secretaría que siguiera examinando la remuneración pensionable en dos etapas:

- a) elaboración de una metodología para la comparación de los planes;
- b) examen general de las metodologías para la determinación de la remuneración pensionable.

Gestión de la actuación profesional

13. En su resolución 63/251 la Asamblea General destacó la importancia de elaborar mecanismos que permitieran diferenciar mejor los distintos niveles de actuación profesional y pidió a la Comisión que trabajara en estrecha colaboración con las organizaciones a fin de determinar medios viables de recompensar la actuación profesional, y que le presentara un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional. En consecuencia, la Comisión decidió mantener en examen la cuestión de la gestión de la actuación profesional y pidió a la secretaría que actualizara las directrices sobre la gestión de la actuación profesional que había establecido en 1997, con hincapié en la cultura y el entorno, así como en el liderazgo que se debía ejercer en el nivel superior de cada organización para mantener ese entorno.

14. La Comisión examinó un documento de su secretaría en que se presentaban los resultados de las consultas con las organizaciones y el personal y se enunciaban los elementos del marco actualizado. Llegó a la conclusión de que el marco tenía que perfilarse aún más. Era necesario fortalecer algunas esferas, por ejemplo, hacer más hincapié en que el personal encargado de la dirección ejecutiva se involucrara y se comprometiera decididamente a cambiar la cultura de la organización para que se pudiera aplicar un sistema eficaz de gestión de la actuación profesional. Otras mejoras eran la mayor orientación sobre las calificaciones, que debían ser sencillas; la implantación de buenas prácticas de evaluación, y la planificación de la fuerza de trabajo. En general se convino en que el marco se debía basar en valores y debía estar claramente orientado a la importancia de establecer un entorno laboral que motivara al personal y la definición de una cultura de buen desempeño profesional. Con respecto a las recompensas financieras y los escalones por mérito, se sugirió que las organizaciones utilizaran mejor las disposiciones existentes de las escalas de sueldos.

15. La Comisión decidió:

- a) remitir el marco revisado a la Asamblea General para su aprobación;
- b) examinar en un periodo de sesiones futuro la cuestión de los escalones por mérito.

Metodología para determinar la cuantía del subsidio de educación: edad mínima para el pago del subsidio

16. En respuesta a una solicitud de la Junta de los Jefes Ejecutivos, la Comisión abordó la cuestión de la edad mínima para el pago del subsidio de educación.

17. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que para el año académico en curso el 1 de enero de 2012:

- a) los requisitos actuales para tener derecho al subsidio de educación se modificaran de la forma siguiente:

Edad mínima: El hijo ha de asistir, en régimen de jornada completa, a una institución de enseñanza primaria o superior y el funcionario ha de estar prestando servicios a la organización. La educación se considerará «primaria» a los efectos de este requisito cuando el hijo tenga 5 años o más al comienzo del año escolar o cuando cumpla los 5 años dentro de los tres meses siguientes al comienzo de dicho año. **Se puede aceptar, con carácter excepcional, una edad mínima inferior para las instituciones educativas que, por ley, exijan un inicio más temprano de la enseñanza académica;**

- b) se invitara a las organizaciones del régimen común a modificar en consecuencia el requisito de la edad mínima a fin de armonizar las condiciones exigidas para otorgar el subsidio de educación.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Determinación de la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire

18. De conformidad con el mandato que le confirió la resolución 44/198 de la Asamblea General, la Comisión realiza estudios periódicos para determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada con arreglo al principio Noblemaire. Los estudios exigen la comparación de la remuneración total de las administraciones públicas nacionales que pudieran llegar a reemplazar a la actual base de comparación del régimen común de las Naciones Unidas. Se efectuó una comparación entre la remuneración neta de las administraciones públicas de varios países y la de la administración pública federal de los Estados Unidos, utilizada actualmente en la comparación, y los resultados se presentaron a la Comisión en su 72.º periodo de sesiones para que los examinara y brindara orientación.

19. La Comisión reconoció el entorno económico en que se había realizado el estudio, y observó que las administraciones públicas nacionales estaban reaccionando de distintas maneras a la crisis financiera en curso. Por ejemplo, algunas habían recurrido a la congelación de la remuneración y otras habían mantenido los niveles de sueldo pero habían reducido la plantilla. Las distintas medidas adoptadas por los respectivos gobiernos en función de sus inquietudes presupuestarias inevitablemente tendrían un efecto desigual en los niveles de la remuneración. Por lo tanto, la Comisión decidió:

- a) que no se debía continuar el actual estudio con arreglo al principio Noblemaire dado que el resultado de la comparación demostraba que la administración pública nacional utilizada actualmente en la comparación tenía el nivel más alto de remuneración monetaria y que las diferencias porcentuales con otras administraciones públicas nacionales parecían ser demasiado elevadas para que los demás elementos de la remuneración pudieran reducirlas, por lo que se debía retener la actual administración pública utilizada en la comparación;
- b) que realizaría otro estudio para determinar la administración pública nacional mejor remunerada a más tardar cuando se realizara el próximo estudio con arreglo al principio Noblemaire, previsto para 2016.

Asuntos de ajustes por lugar de destino

Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor realizada en su 33.º periodo de sesiones

20. Como parte del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, periódicamente se llevan a cabo estudios entre ciudades en todos los lugares de destino. Esos estudios se organizan cada cinco años y cada serie de estudios se inicia con estudios de referencia en todos los lugares de destino en que hay sedes y en Washington, D.C. A este respecto, la Comisión llevó a cabo estudios entre ciudades en Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. en septiembre y octubre de 2010. El análisis del estudio fue examinado por el Comité Asesor en asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en su 33.º periodo de sesiones, en enero de 2011, y sus recomendaciones fueron presentadas a la Comisión.

21. La Comisión decidió:

- a) aprobar los resultados de los estudios entre ciudades de 2010, como recomendó el Comité Asesor;
- b) que los resultados de los estudios de 2010 correspondientes a Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, París, Roma, Viena y Washington, D.C. se tuvieran en cuenta al determinar su clasificación respecto del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1 de abril de 2011;
- c) que además debían llevarse a cabo estudios entre ciudades en Bulgaria, Hungría, Polonia y Rumania en el periodo central de la presente serie de estudios.

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

22. En virtud de un mandato de la Asamblea General, la Comisión siguió examinando el margen entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos. A tales efectos, la Comisión sigue de cerca anualmente los cambios registrados en los niveles de remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y en los de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos de América, así como los demás cambios de interés para la comparación, como las tasas impositivas utilizadas para expresar en cifras netas los sueldos de la administración pública utilizada en la comparación y la relación del costo de vida entre Nueva York y Washington, D.C.

23. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen correspondiente al año civil 2011 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas 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 114,2. También decidió señalar a la atención de la Asamblea el hecho de que la actual media del margen en los últimos cinco años (2007-2011) se estimaba en 114,0, nivel que era inferior al punto medio conveniente de 115.

Estudio e informe sobre la diversidad en el régimen común de las Naciones Unidas

24. 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.

25. La Comisión tuvo ante sí un examen de las políticas de las organizaciones del régimen común en materia de diversidad. Se informó a la Comisión de que las organizaciones habían aplicado diversas políticas con miras a crear fuerzas de trabajo diversificadas. Esas políticas guardaban relación con la paridad de género, el empleo de personas con discapacidad, la sensibilización sobre el VIH/sida en el lugar de trabajo y el equilibrio geográfico. La secretaría informó con cierto detalle sobre el equilibrio geográfico en las organizaciones de mayor tamaño del régimen común.

26. La Comisión decidió:

- a) informar a la Asamblea General del estado de la distribución geográfica en las organizaciones del régimen común y las medidas que estaban adoptando las organizaciones y sus órganos rectores para lograr el equilibrio geográfico;
- b) estudiar las políticas de contratación con miras a recomendar a las organizaciones medidas que fueran más favorables para la diversidad;
- c) volver a debatir la cuestión de la diversidad en sentido amplio en una fecha posterior.

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

Examen de las metodologías para los estudios de los sueldos del Cuadro de Servicios Generales

27. De conformidad con el artículo 11 de su estatuto, una vez concluida la sexta serie de estudios de los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes, la Comisión comenzó el examen de las metodologías para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en los lugares de destino en que hay sedes y en que no las hay. Por consiguiente, en su 66.º periodo de sesiones, la Comisión estableció un grupo de trabajo integrado por cuatro miembros de la Comisión, seis miembros designados por las organizaciones, dos miembros designados por cada una de las federaciones de funcionarios (a saber, el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios, la Federación de las Asociaciones de Funcionarios Internacionales y la Federación de Funcionarios Internacionales de las Naciones Unidas) y representantes de la secretaría de la Comisión.

Aprobación de las metodologías

28. Habiendo concluido su examen de las metodologías, la Comisión aprobó las metodologías revisadas I y II, y decidió también que entrarían en vigor el 1 de enero de 2012. La Comisión decidió asimismo que los preparativos para su aplicación, que comprendían entre otras cosas la actualización de los manuales sobre los estudios de sueldos, la capacitación y la actualización de los sistemas informáticos usados para analizar los datos, debían comenzar inmediatamente.

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

Armonización de las condiciones de servicio de los funcionarios del régimen común asignados a lugares de destino no aptos para familias

29. Habiendo aprobado en 2010 los principales elementos del marco de descanso y recuperación propuesto por la Comisión, la Asamblea General, en su resolución 65/248, decidió que la Comisión se ocupase de la regulación del marco.

30. La Comisión decidió:

a) promulgar un conjunto revisado de criterios para autorizar los viajes de descanso y recuperación y sus correspondientes frecuencias y condiciones, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012;

b) recomendar a la Asamblea General que el periodo de ausencia autorizada por descanso y recuperación que se contempla en el marco aprobado se modifique para que, en lugar de cinco días laborables consecutivos, sea de cinco días civiles consecutivos, más el tiempo de viaje aprobado.

Establecimiento de tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales

31. En su 71.^{er} periodo de sesiones, la Comisión formuló una serie de recomendaciones relativas a la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias. Las recomendaciones incluían medidas de transición para las organizaciones que habían venido usando el régimen de operaciones especiales y pagaban al personal un subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales. La Asamblea General aprobó esas recomendaciones en su resolución 65/248.

32. Como primer paso hacia la armonización de las condiciones de servicio en los lugares de destino no aptos para familias, se decidió que la Comisión armonizara para cada localidad específica los montos del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales determinando una tasa uniforme para cada localidad clasificada actualmente como lugar de servicio, en consulta con las organizaciones y las federaciones del personal. Esos montos se establecieron en consecuencia y se presentaron a la Comisión.

33. La Comisión decidió:

a) aprobar la lista de las tasas unificadas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para los lugares de destino no aptos para familias, con efecto al 1 de enero de 2012 para el personal asignado a un nuevo lugar de asignación administrativa entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2012. Al personal existente se le aplicarían las nuevas tasas unificadas a partir del 1 de julio de 2012;

b) delegar en el Presidente de la Comisión la decisión sobre los montos correspondientes a localidades específicas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales para los nuevos lugares de destino no aptos para familias y su promulgación durante el periodo de transición (es decir, hasta el 30 de junio de 2016);

c) pedir a las organizaciones que consultasen al Presidente sobre todas las cuestiones de política relacionadas con las tasas del subsidio para gastos de subsistencia en el marco de las operaciones especiales.

Designación de lugares de destino no aptos para familias

34. En su 73.^{er} periodo de sesiones, la Comisión decidió:

a) que el Presidente de la Comisión de Administración Pública Internacional podrá designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias a los efectos del pago de la prestación adicional por condiciones de vida difíciles a los funcionarios que presten servicio en lugares de destino no aptos para familias. Esta disposición se aplicará a los lugares de destino respecto de los cuales el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas haya decidido que, por razones de seguridad, ningún familiar a cargo elegible podrá estar presente allí por un plazo de seis meses o más. La prestación adicional por condiciones de vida difíciles se pagará a los funcionarios contratados internacionalmente asignados a lugares de destino no aptos para familias;

b) delegar en el Presidente de la Comisión la autoridad para designar un lugar de destino como lugar de destino no apto para familias, tras haber consultado al Grupo de Trabajo encargado del examen de las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

35. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del 37.º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.

= = =