

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 36.º informe anual de la Comisión,² que la Asamblea General de las Naciones Unidas examinará en diciembre de 2010, en su sexagésimo quinto 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 Los temas en cuestión son la remuneración de las categorías profesional y superior del personal y la cuantía del subsidio de educación.
3. A continuación se resumen los principales elementos del informe de la Comisión.

CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A LAS DOS CATEGORÍAS DE PERSONAL

Examen de la remuneración pensionable: hoja de ruta y cuestiones que se han de considerar

4. En su resolución 51/217, de 5 de marzo de 1997, la Asamblea General pidió a la Comisión que, en plena cooperación con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, realizara en 2002 un nuevo examen amplio de la metodología para determinar la remuneración pensionable del personal del Cuadro Orgánico y categorías superiores y del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos, y para efectuar el ajuste de la remuneración pensionable entre exámenes amplios, y que presentara sus recomendaciones al respecto a la Asamblea General en su quincuagésimo séptimo periodo

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 quinto periodo de sesiones, suplemento n.º 30* (A/65/30) (se pueden encontrar copias del informe en la sala de reuniones).

³ Documento EB128/36.

de sesiones. Ese examen se aplazó en 2002, 2004 y 2005, debido a que se estaba realizando el examen del régimen de remuneración y prestaciones, que podía haber repercutido en la remuneración pensionable. Por ese motivo, este tema se incluyó en el programa de trabajo de la Comisión para 2010-2011.

5. Se propusieron varios temas para que los examinara la Comisión de Administración Pública Internacional y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. La Comisión se mostró de acuerdo con todos ellos, salvo con el de la comparación actuarial entre el plan de pensiones de las Naciones Unidas y el de la administración pública federal estadounidense; por considerar que no tenía mucho sentido realizar una comparación de ese tipo, ya que los dos planes eran radicalmente distintos.

La Comisión decidió que se examinaran los siguientes temas:

- a) escala común de contribuciones del personal;
- b) tasa de sustitución de ingresos;
- c) comparación del costo del plan de pensiones de las Naciones Unidas y el de la administración pública estadounidense;
- d) doble tributación;
- e) componente no pensionable del sueldo;
- f) efectos de la profunda devaluación de la moneda nacional, de la elevada inflación o de ambos fenómenos;
- g) pensiones bajas.

6. Además, la Comisión decidió:

Aprobar el calendario de trabajo propuesto, y que las secretarías de la Caja de Pensiones y de la Comisión se reunirían oficiosamente cuando fuera necesario para realizar el examen con arreglo al sistema de trabajo propuesto en el documento. Las recomendaciones se presentarán a la Comisión en su 72.º periodo de sesiones, a comienzos de 2011.

Metodología para determinar el subsidio de educación: examen de la metodología en el 71.º periodo de sesiones

7. Cuando presentó sus propuestas relativas al ajuste de la cuantía del subsidio de educación, la Red de Recursos Humanos de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación también señaló una serie de cuestiones relacionadas con la metodología para la determinación del subsidio de educación que había que tratar.

8. La Comisión pidió a su secretaría que ampliara el examen que iba a realizar de las cuestiones relativas a la metodología del subsidio de educación. También le reiteró la petición de que actualizara la metodología para que se reflejaran en ella todos los cambios en la manera en que se determina actualmente el subsidio de educación y, una vez terminado su examen, le presentara la metodología revisada en el 75.º periodo de sesiones.

Subsidio de educación: examen de la cuantía del subsidio

9. La Comisión recomendó a la Asamblea General que, con efecto a partir del año académico en curso el 1 de enero de 2011, se ajustara la cuantía máxima de gastos admisibles y la cuantía máxima del subsidio de educación para 11 zonas y que se revisaran las tasas fijas normales y las tasas fijas adicionales para gastos de internado correspondientes a 13 zonas. Debían mantenerse las medidas especiales para China, la Federación de Rusia, Hungría, Indonesia y Rumania y para las ocho escuelas específicas de Francia, mientras que las de Bulgaria debían dejar de aplicarse.

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

10. Conforme al mandato permanente que le ha conferido la Asamblea General, la Comisión siguió examinando 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. (en adelante, denominado «el margen»). A tales efectos, anualmente la Comisión sigue de cerca los cambios registrados en los niveles de remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas del Cuadro Orgánico y categorías superiores y de los funcionarios que ocupan puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos, así como los demás cambios pertinentes 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.

11. Sobre la base de la información que tuvo ante sí, la Comisión decidió informar a la Asamblea General de que el margen previsto para 2010 entre la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de funcionarios en puestos comparables en la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. era de 113,3. También decidió señalar a la atención de la Asamblea el hecho de que el promedio del margen en los últimos cinco años (2006-2010) se estimaba en 114,0, nivel que seguía siendo inferior al punto medio conveniente de 115.

12. La Comisión decidió asimismo que su secretaría comenzara a trabajar en el examen de la metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta en 2011.

CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGÁNICO Y CATEGORÍAS SUPERIORES

Determinación de equivalencias entre las categorías del sistema de las Naciones Unidas y las de la administración pública federal de los Estados Unidos

13. La Comisión, en el marco de su ciclo ordinario, analizó los resultados del estudio de equivalencias de categorías entre las Naciones Unidas y la administración pública utilizada en la comparación, y examinó el ejercicio de validación organizado en colaboración con la administración pública federal de los Estados Unidos.

La Comisión decidió:

- a) aprobar y aceptar los resultados del nuevo estudio de equivalencias de categorías;
- b) pedir al Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino que examinara los métodos estadísticos recomendados en el citado estudio, a fin de determinar si eran apropiados para establecer las equivalencias y calcular el margen de remuneración neta, y que informase al respecto a la Comisión en su 72.º periodo de sesiones;
- c) pedir a su secretaría que examinase la metodología para determinar las equivalencias de categorías con la administración pública utilizada en la comparación, con miras a simplificarla;
- d) informar a la Asamblea General de que había llevado a cabo un nuevo estudio de equivalencias de categorías como parte de su examen ordinario.

Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo: examen de la cuantía

14. En el contexto de su examen bienal de las prestaciones por familiares a cargo correspondientes a los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores, la Comisión examinó las cuantías de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo. En consonancia con la metodología revisada que había aprobado la Comisión en su 66.º periodo de sesiones respecto de la prestación por hijos a cargo, se calculó un monto actualizado de la suma fija global en dólares de los Estados Unidos tras las revisiones introducidas en las disposiciones fiscales y los pagos establecidos en la legislación social desde que se realizó el último examen, en 2008.

15. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, a partir del 1 de enero de 2011:

- a) la prestación por hijos a cargo se fijara en US\$ 2929 y la prestación por hijos con discapacidad, en US\$ 5858 anuales;
- b) la prestación por familiar secundario a cargo se fijara en US\$ 1025 anuales;
- c) el monto de la prestación en dólares de los Estados Unidos, establecido en los apartados a) y b) *supra*, se convirtiera a la moneda nacional utilizando el tipo de cambio oficial de las Naciones Unidas en la fecha de aplicación y no se modificara hasta el siguiente examen bienal;
- d) como medida de transición, en los lugares de destino donde, en el momento de la aplicación, la suma fija revisada fuera inferior a la que estuviera en vigor, la prestación pagadera al personal que cumpliera los requisitos fuera igual al monto más alto menos el 50% de la diferencia entre los dos montos;
- e) todos los pagos directos que el gobierno hiciera al funcionario en concepto de familiares a cargo se dedujeran de las prestaciones por familiares a cargo.

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

16. La compensación tradicional que se ofrece a los funcionarios asignados a un lugar de destino no apto para familias consiste en el pago del subsidio mensual ampliado de evacuación por razones de seguridad, según se dispone en el Manual de seguridad sobre el terreno de las Naciones Unidas, promulgado por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. Sin embargo, desde finales de los años noventa, un número creciente de organizaciones, en particular de fondos y programas de las Naciones Unidas, han adoptado otro sistema, denominado régimen de operaciones especiales, según el cual los funcionarios que deben trabajar en un lugar de destino no apto para familias son asignados a un lugar cercano más seguro, con la infraestructura necesaria en lo que respecta a atención médica y educación y buenas comunicaciones, en el que el funcionario pueda establecer un hogar (denominado «lugar de asignación administrativa»). Dado que el funcionario está asignado al lugar de asignación administrativa, todos los emolumentos se calculan sobre esa base. El funcionario se traslada en viaje oficial hasta el lugar en que presta servicios, y cobra una prestación de subsistencia para cubrir los gastos adicionales que entraña mantener una segunda vivienda en ese lugar. Esa prestación se conoce como «prestación de subsistencia para operaciones especiales», y se paga a todos los funcionarios, independientemente de su situación familiar. La prestación se calcula para cada lugar de destino no apto para familias y, por consiguiente, varía de un lugar a otro. Se basa en la dieta por misión después de los 30 días, que se pagaba a los funcionarios de la Secretaría de las Naciones Unidas nombrados para misiones en lugares similares. En el caso de los lugares donde no se había establecido una dieta por misión, se aplica una dieta normal después de los 60 días.

17. Antes de la reforma de 2009 de los arreglos contractuales en las Naciones Unidas, los funcionarios nombrados para misiones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz tenían una remuneración total que difería sustancialmente de la que se aplicaba a los demás funcionarios del régimen común. No incluía ninguna prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias y constaba únicamente de dos elementos: el sueldo básico y la dieta por misión. Con la entrada en vigor de la reforma de los arreglos contractuales el 1 de julio de 2009, los antiguos funcionarios nombrados para misiones pasaron a formar parte de la plantilla permanente, y comenzaron a percibir la remuneración total normal, con ajuste por lugar de destino y demás prestaciones, es decir, dejaron de recibir la dieta por misión para un lugar concreto, pero siguieron siendo los únicos funcionarios del régimen común sin subsidio para mantener una segunda vivienda, porque la dieta por misión estaba concebida como una suma fija para sufragar los gastos en el lugar de servicio, mientras que el sueldo básico era para otros gastos fuera del lugar de destino.

18. En la propuesta del Secretario General para armonizar las condiciones de servicio de los funcionarios que prestan servicio en lugares de destino no aptos para familias se preveía también la armonización de las disposiciones sobre descanso y recuperación aplicables en las Naciones Unidas y las aplicables en otras organizaciones del régimen común.

19. En respuesta a la solicitud de la Comisión, la secretaría estableció un grupo de trabajo técnico con la participación de las organizaciones y las federaciones del personal, a fin de determinar opciones para lograr la armonización de ambas cuestiones, a saber, la de la segunda vivienda y la del descanso y la recuperación.

20. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que:
- a) la designación de lugares de destino no aptos para familias se armonizara en el régimen común de las Naciones Unidas;
 - b) las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino no aptos para familias se armonizaran en el régimen común de las Naciones Unidas, modificando el plan actual de prestaciones por condiciones de vida difíciles para incluir una consideración relativa al servicio en lugares de destino no aptos para familias;
 - c) las disposiciones que regulaban el descanso y la recuperación se armonizaran en el régimen común adoptando un marco común de descanso y recuperación.
21. Ninguna de las organizaciones se mostró de acuerdo con la decisión de la Comisión. Todas manifestaron que les preocupaba que la drástica reducción de la prestación de subsistencia para operaciones especiales pudiera afectar a su eficacia operacional y repercutir negativamente en su capacidad para atraer y retener a funcionarios en los lugares de destino donde las condiciones son más difíciles.

Marco de gestión de la actuación profesional

22. En sus periodos de sesiones 66.º y 67.º, celebrados en 2008, la Comisión reafirmó la pertinencia de los principios y orientaciones que había establecido en 1994, pero advirtió de que únicamente podrían aplicarse de forma satisfactoria con el compromiso pleno del personal directivo de más alto nivel, motivo por el cual la Comisión decidió seguir examinando la cuestión. Además, la Asamblea General, en su resolución 63/251, de 16 de marzo de 2009, pidió a la Comisión que trabajara en estrecha colaboración con las organizaciones a fin de determinar medios viables de recompensar la actuación profesional; acogió con beneplácito la labor realizada por la Comisión fijando puntos de referencia para las prácticas innovadoras y alentó a ésta a que siguiera examinando la gestión de la actuación profesional, y pidió a la Comisión que le presentara un marco actualizado de la gestión de la actuación profesional.
23. La Comisión tomó nota de los esfuerzos realizados para preparar los elementos de un marco de gestión de la actuación profesional, que en ese momento consideraba una labor en curso, y decidió solicitar a su secretaría que afinara los elementos de ese marco y que, en su 72.º periodo de sesiones, le presentara un marco actualizado en un formato más accesible y fácil de utilizar.
24. También decidió solicitar a su secretaría que realizara nuevos estudios sobre el uso del ascenso a escalones superiores en el régimen común para el reconocimiento y la recompensa, y que le presentara un informe al respecto en su 72.º periodo de sesiones.

Examen del equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas

25. 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, seguía sin cumplirse, sin que se hubieran producido progresos notables, e 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 grado de aplicación.

26. La Comisión decidió que en lo sucesivo se haría un seguimiento cada cuatro años de los progresos registrados con respecto al logro del equilibrio de género en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y solicitó a su secretaría que le presentara un informe al respecto en su 79.º periodo de sesiones, en 2014.

Examen de las normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales

27. En el 70.º periodo de sesiones, la secretaría presentó a la Comisión los elementos definitivos del sistema solicitados y recomendó que se promulgaran las nuevas normas de evaluación de los puestos del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir de marzo de 2010, a fin de que la puesta en marcha planificada del nuevo sistema pudiera comenzar con talleres regionales destinados a especialistas en clasificación del régimen común.

28. La Comisión decidió promulgar las nuevas normas de evaluación de puestos del Cuadro de Servicios Generales con efecto a partir del 15 de marzo de 2010.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

29. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del 36.º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional.

= = =