



Consejo de Administración

332.ª reunión, Ginebra, 8-22 de marzo de 2018

GB.332/PFA/INF/6

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

PARA INFORMACIÓN

Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Resumen: El presente informe versa sobre las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas relacionadas con el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2017.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).

Documentos conexos: GB.312/PFA/13, GB.312/PV.

1. Cada año en otoño, la Asamblea General de las Naciones Unidas examina el informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y, en diciembre, adopta decisiones en relación con las recomendaciones de la Comisión que corresponden a su ámbito de competencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del estatuto de la CAPI, de manera que esas decisiones puedan aplicarse con efecto a partir del 1.º de enero del año siguiente.
2. Cada año en el mes de marzo, la Oficina proporciona al Consejo de Administración un resumen de esas decisiones y subraya otros aspectos del informe anual de la CAPI que resultan pertinentes para la OIT y su personal, en particular respecto de cualquier modificación de las condiciones de empleo que haya decidido introducir la Comisión en el ejercicio de sus facultades.
3. En el presente documento se facilita información sobre el informe de la CAPI correspondiente a 2017¹ y sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo segundo período de sesiones (2017)² en relación con las recomendaciones presentadas en el informe. En la OIT, las decisiones de la Comisión y de la Asamblea General se aplican normalmente en virtud de la autoridad delegada en el Director General con respecto a las condiciones de empleo del régimen común³.

I. Condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

A. Sueldo básico

4. La escala de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores se fija tomando como referencia la escala de sueldos del Cuadro General de la administración pública federal de los Estados Unidos, con exclusión de la remuneración por localidad. Se procede a la introducción periódica de ajustes sobre la base de una comparación entre los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P.4, escalón VI) y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos. Los ajustes se efectúan incorporando puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.
5. Se informó a la Comisión de que en la escala de sueldos del Cuadro General de la administración utilizada en la comparación se había aplicado un aumento del 1 por ciento con efecto a partir del 1.º de enero de 2017. También se habían introducido modificaciones menores en las escalas tributarias de los Estados Unidos a nivel federal para 2017.
6. De conformidad con el procedimiento ordinario de ajuste, a fin de reflejar el aumento de los sueldos del Cuadro General y la incidencia de las modificaciones tributarias mencionadas anteriormente, la escala de sueldos básicos/mínimos se ajustó al alza un 0,97 por ciento a partir del 1.º de enero de 2018 respecto de la escala unificada aprobada anteriormente en la resolución 72/255. Por lo tanto, la Comisión recomendó que se procediese al consiguiente

¹ Asamblea General, Documentos Oficiales, septuagésimo segundo período de sesiones (documento A/72/30), disponible en el sitio web de la CAPI: <http://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

² Documento A/RES/72/255.

³ Véase documento GB.312/PV, párrafo 751, b).

ajuste del 0,97 por ciento respecto de la escala de sueldos unificada anteriormente aprobada por la Asamblea siguiendo los procedimientos habituales de consolidación, concretamente, aumentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, de manera que no hubiera pérdidas ni ganancias, y que la paga neta permaneciera inalterada. El costo que acarrea la puesta en práctica de la resolución de la Asamblea General es insignificante y se sufraga con cargo a los fondos consignados a esos efectos en el Programa y Presupuesto para 2018-2019.

B. Evolución del margen entre las remuneraciones netas

7. 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 funcionarios 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.
8. Tal como solicitó la Asamblea General, la Comisión sigue tomando las medidas necesarias para situar el margen del año civil en torno al punto medio conveniente de 115; se recuerda que si el margen no se mantuviera entre los límites de 113 y 117, la Comisión debería adoptar medidas oportunas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino. Al 1.º de enero de 2017, la administración pública utilizada como referente había aplicado un aumento del 2,88 por ciento en el Cuadro General de remuneraciones en la localidad de Washington D.C. Sobre esta base, y teniendo también en cuenta una pequeña reducción del impuesto sobre la renta aplicable a todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D.C., el aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino de 63,2 a 66,1 en Nueva York para 2017, y un coeficiente revisado de ajuste por variación del costo de vida entre Nueva York y Washington D.C. de 113,8, así como la aplicación de una nueva escala de sueldos a partir del 1.º de enero de 2017, la Comisión señaló que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2017 ascendía a 113,7.

C. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino

9. La Asamblea General tomó nota de los esfuerzos de la Comisión por mejorar el sistema de ajuste por lugar de destino y le pidió que prosiguiera realizándolos a fin de reducir al mínimo las diferencias entre los índices de remuneración y los índices del ajuste por lugar de destino, y que examinara la viabilidad de realizar exámenes más frecuentes de las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino. Además, la Asamblea solicitó a la Comisión que examinara la medida de reducción de la diferencia en el sistema de ajustes por lugar de destino durante su siguiente serie de estudios del costo de la vida.
10. Observando con profunda preocupación que algunas organizaciones habían decidido no aplicar las decisiones de la Comisión con respecto a los resultados de los estudios del costo de la vida de 2016, la Asamblea General también pidió a la Comisión que, a más tardar en el septuagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea (otoño de 2019), presentase un informe sobre la aplicación de las decisiones de la Comisión con respecto a los resultados de los estudios del costo de la vida de 2016, incluidas las consecuencias financieras.

D. Equilibrio de género y representación geográfica equitativa

11. La Asamblea pidió a la Comisión que siguiera proporcionándole información sobre los avances logrados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en la

aplicación de las políticas de género existentes y las medidas dirigidas a alcanzar el objetivo de la paridad de género y el fortalecimiento de la diversidad geográfica en el régimen común, inclusive en los niveles directivos superiores. La Asamblea solicitó asimismo a la Comisión que siguiera vigilando la distribución por edades de la fuerza de trabajo y que informara al respecto.

II. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Uso de las categorías de personal, incluidos el Cuadro de Servicios Generales, los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico y el Servicio Móvil

12. La Comisión había recomendado a la Asamblea General, entre otras cosas, que los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico fueran nacionales del país en que estuvieran empleados y que fueran contratados localmente en dicho país. En su calidad de Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, éstos pueden tener que cumplir asignaciones de corta duración fuera del país en que estén empleados siempre que ello no implique un cambio de lugar de destino. Asimismo, la Comisión recomendó que se aplicasen a dichos funcionarios las mismas normas con respecto a las cualificaciones para la contratación y la actuación profesional que se aplican al personal internacional del Cuadro Orgánico, y que sus puestos fueran clasificados con arreglo a la Norma General de Evaluación de Puestos del Cuadro Orgánico y Categorías Superiores, dado que sus condiciones de servicio se establecen conforme al principio de las mejores condiciones prevalecientes en la localidad para funciones de igual nivel, mediante la aplicación de la metodología de la escala de sueldos local promulgada por la CAPI. Por último, la Comisión recomendó que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas no contrataran a Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico en los ocho lugares de destino del régimen común donde hay sedes, incluida Ginebra.
13. La Asamblea General aprobó lo que antecede e invitó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que cumplieren las normas y reglamentos vigentes en relación con las asignaciones de corta duración que no implicasen un cambio de lugar de destino al desplegar a Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico fuera del país en que estuviesen empleados. La Asamblea exhortó asimismo a las organizaciones a que evitasen las múltiples asignaciones de corta duración de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico fuera de su país de contratación.

B. Gestión de la actuación profesional e incentivos al desempeño

14. La Comisión decidió reafirmar sus anteriores recomendaciones a la Asamblea General en relación con el proyecto de diez principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y el reconocimiento de distintos niveles de desempeño y programas de recompensas, así como para el tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria (véase el anexo VI del informe de la CAPI A/72/30), con las siguientes adiciones:
 - a) Un límite presupuestario para las recompensas monetarias y no monetarias que no debería superar el 1,5 por ciento de los gastos en remuneraciones previstos por una organización (es decir, la remuneración neta de los funcionarios del Cuadro Orgánico

y categorías superiores, y los sueldos del Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos).

- b) Un límite de hasta el 10 por ciento del sueldo básico neto (en el caso de los funcionarios del Cuadro Orgánico y categorías superiores de contratación internacional, sin el ajuste por lugar de destino) para las recompensas individuales en efectivo.

- 15.** La Asamblea General, en su resolución 72/255, aprobó los principios mencionados para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño, como recomendó la Comisión. La Asamblea recomendó asimismo que las organizaciones utilizaran los principios y directrices mencionados para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño, incluidas las recompensas no monetarias y el tratamiento de los casos de actuación profesional insatisfactoria.