



Consejo de Administración

320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/PFA/INF/5

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 2013.

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

Documentos conexos: GB.312/PFA/13, GB.312/PV, GB.317/PFA/INF/3, GB.319/PFA/11 y GB.319/PFA/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 forman parte de su ámbito de competencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del estatuto de la Comisión, 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 destaca 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 Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) correspondiente a 2013¹ y sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 68.º período de sesiones (2013)² en relación con las recomendaciones presentadas en el informe. Las decisiones de la Comisión y de la Asamblea General suelen aplicarse en la OIT, 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 las 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 general de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos. 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 y los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos.
5. A pesar de la congelación de los sueldos brutos de la administración pública federal de los Estados Unidos desde 2011, varias pequeñas modificaciones de la legislación fiscal federal de ese país han propiciado un leve aumento de los niveles salariales netos con respecto a enero de 2012. La CAPI recomendó por consiguiente un ajuste correspondiente de 0,19 por ciento de la escala salarial de las Naciones Unidas con vistas a mantenerla en consonancia con la escala de referencia.
6. La Asamblea General de las Naciones Unidas ha aprobado esta recomendación. Así pues, se aplicarán modificaciones en la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores mediante el procedimiento habitual de consolidación, sin que haya pérdidas ni ganancias, con efecto a partir del 1.º de enero de 2014, por medio de las enmiendas pertinentes al artículo 3.1 del Estatuto del Personal de

¹ Asamblea General, Documentos Oficiales, 68.º período de sesiones, Suplemento núm. 30 (A/68/30). Puede consultarse en el sitio web de la CAPI: <http://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

² A/RES/68/253.

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

la OIT. Los pagos por separación del servicio registrarán leves aumentos como consecuencia de este ajuste salarial. El costo de la puesta en práctica de la Resolución de la Asamblea General está cubierto mediante los fondos consignados a esos efectos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015.

B. Evolución del margen entre las remuneraciones netas

7. La CAPI compara cada año la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de los grados P1 a D2 en Nueva York con la del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupa puestos comparables en Washington, D.C. La diferencia porcentual media de la remuneración entre ambas administraciones públicas, ajustada tomando en consideración el diferencial de costo de la vida que existe entre Nueva York y Washington, D.C., constituye el margen entre las remuneraciones netas.
8. La Asamblea General reafirmó que se debería seguir aplicando el intervalo de 110 a 120 para el margen entre las remuneraciones netas, en el entendimiento de que el margen se mantendría en un nivel cercano al valor medio deseable de 115 durante cierto tiempo. El margen correspondiente al período comprendido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2013 se estimó en 119,6 (frente a 117,7 en 2012) y el margen medio correspondiente a los cinco últimos años (2009-2013) se situó en 115,7, ligeramente por encima del valor medio. Se prevé que cualquier incremento que se disponga introducir, en febrero de 2014, en el marco de la próxima revisión del ajuste por lugar de destino en Nueva York, como consecuencia del aumento del costo de la vida, elevará el margen por encima de su límite máximo. Esta situación se debe principalmente a la congelación salarial decretada para la administración pública federal de los Estados Unidos entre el 1.º de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2013.
9. Para mantener el margen por debajo de su límite máximo, la CAPI decidió aplicar en febrero de 2014 el procedimiento de gestión del margen aprobado por la Asamblea General en 1994⁴, de modo que el incremento de los ajustes por lugar de destino se aplique únicamente en la medida en que el aumento salarial resultante se mantenga dentro del margen. Para mantener la paridad del poder adquisitivo de los salarios entre Nueva York, que es la base del sistema de ajustes por lugar de destino, y los demás lugares de destino, el ajuste aplicado a todos los lugares de destino se reducirá en la misma proporción que la diferencia entre el incremento del ajuste que se habría aplicado en Nueva York con arreglo a la metodología y el ajuste realmente aplicado.
10. La Asamblea General acogió con satisfacción la decisión de la CAPI y pidió a la Comisión que le propusiera medidas, en su 69.º período de sesiones, en 2014, para llevar el margen nuevamente hasta el valor medio deseable de 115.

C. Subsidio de educación, medidas especiales: Bélgica

11. La Asamblea General apoyó la recomendación de la CAPI de autorizar el reembolso de los gastos educativos de tres escuelas con plan de estudios en inglés en Bruselas sobre la base del máximo admisible por gastos de educación fijado en dólares para los Estados Unidos (45 586) en vez del máximo admisible en euros (16 014) aplicable a todas las escuelas de Bélgica.

⁴ A/RES/46/191, sección IV.

12. Esta medida empezará a regir a partir del año lectivo en curso el 1.º de enero de 2013 para el personal de la OIT que reúna las condiciones.

D. Prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo

13. Tal como se informó el pasado mes de marzo de 2012⁵, la Comisión decidió posponer la aplicación de los aumentos de las cuantías de las prestaciones por hijos a cargo y por familiares secundarios a cargo que se hubieran previsto para 2013-2014 con arreglo al examen bienal de las prestaciones por familiares a cargo en consonancia con la metodología aprobada, hasta que pudiera revisar dicha metodología.
14. En 2013, la Asamblea General, por recomendación de la Comisión, decidió mantener las prestaciones por hijos a cargo y familiares secundarios a cargo en los niveles de 2011-2012.

II. Condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y demás personal de contratación local

15. La Comisión revisó las escalas de sueldos de dos lugares de destino considerados como sede, París y Montreal, y recomendó establecer nuevas escalas salariales que incorporaran respectivamente una disminución del 2,19 por ciento y un incremento del 1,22 por ciento respecto a las escalas de sueldos previamente vigentes.
16. La OIT aplicará la nueva escala salarial a los funcionarios contratados en París después del 1.º de mayo de 2013. Se seguirá remunerando a dos funcionarios locales en servicio desde antes de esa fecha con arreglo a la escala salarial de 2011. La OIT no cuenta con personal en Montreal.

III. Condiciones de servicio aplicables a todas las categorías de personal

A. Edad obligatoria de separación del servicio

17. A raíz de la recomendación de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de aplicar el aumento de la edad normal de jubilación únicamente a los afiliados que se incorporen al sistema a partir del 1.º de enero de 2014, la CAPI recomendó a la Asamblea General, en contra de la opinión unánime de las organizaciones del régimen común, que elevara la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años tanto para los futuros como para los actuales miembros del personal. La Asamblea General postergó su decisión acerca de la recomendación de la CAPI y le pidió que presentara nuevos análisis, elaborados en consulta con todas las partes interesadas pertinentes, de las repercusiones de tal medida en la planificación de la mano de obra y su sucesión, y en otras políticas de recursos humanos pertinentes, como el sistema de gestión del desempeño, el rejuvenecimiento, el equilibrio de género y la representación geográfica equitativa en el régimen común de las Naciones Unidas.

⁵ Documento GB.317/PFA/INF/3.

18. Como ya había decidido el Consejo de Administración en su última reunión⁶, la edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios de la OIT nombrados después del 31 de diciembre de 2013 será de 65 años, en consonancia con las modificaciones de la edad de jubilación introducidas en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

B. Examen del conjunto integral de la remuneración del régimen común

19. La Asamblea General tomó nota de un informe sobre la marcha del examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común. El propósito del examen es pasar revista a todos los aspectos de la remuneración del personal, así como a otros aspectos de los recursos humanos que forman parte del mandato de la Comisión, a fin de desarrollar un sistema de remuneración revisado coherente y sostenible, que responda a las inquietudes y expectativas del personal, las organizaciones y los Estados Miembros, incluida la necesidad de articular un sistema más fácilmente administrable y comprensible. Se prevé que las conclusiones del examen, en el que la OIT participa activamente, se den a conocer en 2015. La Asamblea General ha pedido a la Comisión que no aumente ninguna de las prestaciones de su competencia hasta esa fecha.

Ginebra, 17 de enero de 2014

⁶ Documentos GB.319/PFA/11, GB.319/PFA/PV, párrafo 125.