



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/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 2015.

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, GB.319/PFA/PV, GB.320/PFA/INF/5, GB.322/PFA/10 (&Corr.), GB.326/PFA/11.

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 CAPI correspondiente a 2015 ¹ y sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo período de sesiones (2015) ² en relación con las recomendaciones presentadas en el informe.
4. 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 común ³. Sin embargo, a la vista de las repercusiones de las decisiones de la Asamblea General en lo que se refiere al examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común y a la aplicación de la nueva edad obligatoria de separación del servicio para los funcionarios contratados antes del 1.º de enero de 2014, la Oficina preparará para la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración un documento para decisión en el que se indicarán los cambios que deberán introducirse en el Estatuto del Personal de la OIT a fin de aplicar las decisiones de la Asamblea General con efecto a partir del 1.º de enero de 2017 ⁴.

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

A. Sueldo básico

5. La escala de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores (en la OIT, de la categoría de servicios orgánicos y grados 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 efectúan ajustes periódicos mediante la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (P.4, escalón VI) con los sueldos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos. Los ajustes se efectúan aplicando el método estándar, consistente en incorporar puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo, es decir,

¹ Asamblea General, Documentos Oficiales, septuagésimo período de sesiones (A/70/30), disponible en el sitio web de la CAPI: <http://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>.

² Documento A/RES/70/244.

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

⁴ Véase el documento GB.326/PFA/11.

umentando el sueldo básico y reduciendo proporcionalmente la cuantía del ajuste por lugar de destino.

6. 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 por ciento con efecto a partir del 1.º de enero de 2015. También se habían introducido modificaciones menores en las escalas tributarias de los Estados Unidos a nivel federal para 2015.
7. 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 mencionadas anteriormente, había que proceder a un ajuste al alza de un 1,08 por ciento en la escala de sueldos básicos/mínimos a partir del 1.º de enero de 2016. Por consiguiente, la Comisión recomendó realizar tal ajuste mediante los procedimientos habituales de consolidación, concretamente efectuando un aumento del sueldo básico y una reducción proporcional de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, de manera que no haya pérdidas ni ganancias, y que la paga neta permanezca inalterada. La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó esta recomendación, la cual entró en vigor el 1.º de enero de 2016. El costo de su puesta en práctica es insignificante y se sufraga con cargo a los fondos consignados a esos efectos en el Programa y Presupuesto para 2016-2017.

B. Evolución del margen entre las remuneraciones netas

8. 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.
9. Al levantarse la congelación reglamentaria de los ajustes de la remuneración de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos, a partir del 1.º de enero de 2015 se concedió un aumento general del 1 por ciento en todos los regímenes de remuneración reglamentarios de esta administración pública. Sobre esta base, y teniendo también en cuenta que se produjo una pequeña reducción del impuesto sobre la renta en beneficio de todos los contribuyentes del área metropolitana de Washington D.C. y que el nivel del multiplicador del ajuste por lugar de destino se situó en 66,7 en Nueva York en 2015, la Comisión tomó nota de que el margen estimado de la remuneración neta correspondiente a 2015 ascendía a 117,2, al igual que la media de los últimos cinco años (2011 a 2015).
10. La Asamblea General observó que el margen estimado entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P.1 a D.2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables en Washington D.C. es ligeramente superior al punto medio deseable de 115, y pidió a la Comisión que siguiera acercando el margen del año civil al punto medio conveniente y que examinara en mayor profundidad las cuestiones relativas a la gestión de dicho margen. Asimismo, la Asamblea General decidió que si el nivel del margen no se mantuviera entre 113 y 117, la Comisión debería adoptar medidas oportunas recurriendo al sistema de ajuste por lugar de destino.

C. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

11. De conformidad con el artículo 11 de su estatuto, la Comisión siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino, y en ese contexto analizó el informe y las recomendaciones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino en su reunión de 2015. La Comisión examinó y aprobó sus recomendaciones con respecto a la lista de artículos y especificaciones de la cesta de la compra que se utiliza para recoger datos sobre los precios, al nuevo diseño de todos los formularios de recopilación de datos utilizados en las encuestas y al *modus operandi* para el uso de los datos sobre los precios recopilados con el fin de establecer el ajuste correspondiente a los lugares de destino del grupo I. La Comisión aprobó también las propuestas de modificación de cuatro normas de funcionamiento que rigen el sistema de ajuste por lugar de destino, con el fin de que los ajustes salariales sean más predecibles y que se lleve a cabo una revisión del sistema de subsidios de alquiler.

D. Examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común

12. En su septuagésimo quinto período de sesiones (2012), la Comisión incorporó a su programa de trabajo un examen amplio del conjunto integral de la remuneración del régimen común. Los anteriores exámenes de esta índole habían tenido lugar en 1976, 1989 y 2000. Se consideraba que esta práctica era esencial para que las remuneraciones y las prestaciones ofrecidas a los funcionarios siguieran cumpliendo su propósito. En septiembre de 2015, la Comisión presentó un informe final con sus principales recomendaciones a la Asamblea General para su aprobación⁵. En la 82.ª sesión plenaria de su septuagésimo período de sesiones celebrado el 23 de diciembre de 2015, la Asamblea General aprobó la resolución 70/244, que comprendía las decisiones siguientes:
- Se constituirá una escala unificada de sueldos básicos netos que no tenga en cuenta la situación familiar, con 13 escalones por categoría entre P.1 y D.1, y con 10 para la categoría D.2. En lo que respecta a los niveles de Subsecretario General y de Secretario General Adjunto, la Asamblea decidió que, con arreglo a la escala unificada, sus salarios deberían calcularse de la misma manera que en los demás grados. Asimismo, según la escala revisada, los escalones situados por encima del punto medio (escalón VII en los grados P, escalón V en la categoría D.1 y escalón II en la categoría D.2) sólo podrán incrementarse cada dos años. Se suspenderá la práctica de conceder incrementos de escalón acelerados para recompensar la competencia lingüística.
 - La tasa de remuneración actual para los funcionarios con familiares a cargo será sustituida por una prestación independiente equivalente al 6 por ciento de la remuneración neta cuando el funcionario tenga a su cónyuge a cargo (prestación por cónyuge a cargo) o bien sea soltero con hijos a cargo (prestación por progenitores sin cónyuge). En este segundo caso, la prestación por hijos a cargo no se abonará en relación con el primer hijo. Los miembros del personal cuyo sueldo se calcule actualmente con arreglo a la escala de sueldos para funcionarios con familiares a cargo por tener un hijo a cargo debido a que los ingresos de su cónyuge superan el nivel establecido recibirán una prestación de transición equivalente al 6 por ciento de su remuneración neta en relación con ese hijo, en lugar de percibir la prestación por hijo a cargo. Todos los demás miembros del personal con hijos a cargo sólo tendrán derecho a recibir la prestación por hijo a cargo.

⁵ http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015_S.pdf?d=2320164:23:18AM.

- El derecho de los funcionarios destinados en lugares donde las condiciones de vida son difíciles a ir de vacaciones con mayor frecuencia a su país de origen sólo se mantendrá con respecto a los lugares de destino de categoría D y E que no están incluidos en el marco de disposiciones sobre descanso y recuperación.
- La tasa fija de reembolso del 75 por ciento de los gastos admisibles que actualmente comprende el subsidio de educación será sustituida por una escala móvil global, y la base de los gastos admisibles se reducirá de forma que abarque únicamente los gastos de matrícula, escolaridad y enseñanza de idiomas. La asistencia para gastos de internado se debería conceder sólo cuando los funcionarios presten servicio en lugares de destino de categoría entre A y E, y sus hijos estudien en niveles de enseñanza primaria y secundaria, a no ser que un jefe ejecutivo conceda una autorización excepcional cuando sea necesario que el funcionario se traslade rápidamente. El subsidio de educación especial se mantendrá como hasta ahora, aunque con algunas limitaciones. Asimismo, en lo que concierne a los gastos de viaje relacionados con el subsidio de educación, se reembolsará sólo un viaje por año.
- El monto de la prestación por condiciones de vida difíciles se armonizará con la tasa de remuneración para funcionarios con familiares a cargo, independientemente de la situación familiar, con arreglo a un sistema de cinco categorías de lugares de destino en función de la dificultad de las condiciones de vida (de A a E), y se establecen tres grupos de grados (P.1-P.3; P.4-P.5; D.1 y categorías superiores).
- En función de la situación familiar, se abonará una cantidad fija en concepto de prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, en vez de la actual prestación adicional por condiciones de vida difíciles, sin hacer distinción alguna según las responsabilidades profesionales o la antigüedad.
- El nuevo incentivo para la movilidad reemplazará a la actual prestación por movilidad, a fin de alentar el movimiento del personal a los lugares de destino en el terreno. El monto correspondiente a este incentivo se abonará anualmente a los funcionarios que se trasladen y permanezcan en el mismo lugar de destino durante un período máximo de cinco años. Podrá optar a este incentivo todo funcionario que haya prestado previamente cinco años consecutivos de servicio en una organización del régimen común de las Naciones Unidas, a partir de su segunda asignación (es decir, su primer traslado geográfico). Quedan excluidos los lugares de destino de categoría «H». Este nuevo incentivo para la movilidad aumentará en un 25 por ciento cuando se produzca la cuarta asignación del funcionario y en un 50 por ciento en la séptima asignación.
- Se aprobó un nuevo paquete de prestaciones por traslado. En cuanto a la prima de instalación, la Asamblea General decidió conceder una suma fija equivalente a un mes del sueldo básico neto, además del ajuste por lugar de destino aplicable en la nueva localidad y de las dietas correspondientes (es decir, a fin de mantener el mismo principio de suma fija que en el actual subsidio por asignación, pero independientemente del tipo de lugar de destino; el segundo mes de suma fija, que se concedía en las oficinas exteriores cuando no se reembolsaban los gastos de mudanza, ha sido suprimido). Se decidió también poner fin al pago de la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza. Asimismo, la Asamblea aprobó las opciones relativas al envío de enseres por traslado, entre ellas la mudanza completa de los enseres domésticos en el caso del personal destinado a un lugar durante al menos dos años, utilizando contenedores estándar de entre 20 y 40 pies, tanto para los funcionarios que viajen solos como en familia, sea cual sea el peso.

- Un funcionario sólo podrá solicitar la prima de repatriación tras haber cumplido cinco años de servicio.

La cuestión de las recompensas y el reconocimiento también fue abordada durante el examen de la remuneración. La Asamblea General solicitó a la Comisión que lleve a cabo un estudio sobre los planes de gestión del desempeño en las organizaciones del régimen común y que formule recomendaciones sobre incentivos al desempeño basados en el mérito y que no guarden relación con recompensas monetarias.

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

13. En su resolución 69/251, la Asamblea General tomó nota de la intención de la Comisión de examinar el conjunto integral de la remuneración para el personal del cuadro de servicios generales y los funcionarios nacionales del cuadro orgánico (en la OIT, de la categoría de servicios generales y de la categoría de servicios orgánicos nacionales) una vez que haya concluido el examen correspondiente a las categorías de servicios orgánicos y superiores. La Secretaría de la Comisión ha iniciado los preparativos para realizar un estudio integral de este asunto, con la plena participación de las partes interesadas.
14. Se informó a la Asamblea General de los resultados de los estudios de las mejores condiciones de empleo del personal del cuadro de servicios generales en Nueva York y Londres, lo cual se tradujo en recomendaciones en el sentido de reducir la escala de sueldos de Nueva York en un 5,8 por ciento, y de aumentar la de Londres en un 3,5 por ciento.

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

A. Edad obligatoria de separación del servicio

15. En su resolución 69/251, la Asamblea General decidió aumentar la edad obligatoria de separación del servicio a 65 años para el personal contratado antes del 1.º de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios. Asimismo, la Asamblea General solicitó a la Comisión que realizase nuevas consultas con todas las organizaciones del régimen común y que le presentase una fecha de aplicación lo antes posible, pero a más tardar en su septuagésimo primer período de sesiones (2017). La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que dicha fecha se fijase en 2016 o a más tardar en enero de 2017, si bien la mayoría de los jefes ejecutivos de las organizaciones habían indicado que preferían una fecha de aplicación no anterior al 1.º de enero de 2018.
16. En su septuagésimo período de sesiones, la Asamblea General decidió que las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían aumentar a 65 años, a más tardar el 1.º de enero de 2018, la edad obligatoria de separación del servicio para el personal contratado antes del 1.º de enero de 2014 teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios.

B. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

17. La Asamblea General invitó a las organizaciones del régimen común a que hicieran lo posible para asegurar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y ofrecer oportunidades de desarrollo de las perspectivas de carrera, que son elementos importantes para motivar y retener al personal.

Ginebra, 29 de febrero de 2016