



Consejo de Administración

322.^a reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014

GB.322/PFA/10 (&Corr.)

Sección de Programa, Presupuesto y Administración
Segmento de Personal

PFA

Fecha: 3 de noviembre de 2014

Original: inglés

DÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Gastos de personal de la OIT en el contexto del examen amplio de la CAPI

Finalidad del documento

En el presente documento se proporciona un resumen actualizado de la situación en que se encuentra el examen de la Comisión de Administración Pública Internacional del conjunto integral de la remuneración del régimen común, así como una visión general de las tendencias en materia de gastos de personal, como solicitó el Consejo de Administración.

Objetivo estratégico pertinente: Gobernanza, apoyo y gestión.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD); Departamento de Gestión Financiera (FINANCE).

Documentos conexos: GB.320/PFA/INF/5; CEB/2013/2; ICSC/78/R.4.

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

1. En marzo de 2013, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) inició un examen exhaustivo del conjunto integral de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas con objeto de analizar todos los elementos de la remuneración del personal que forman parte del mandato de la CAPI¹. El objetivo del examen en curso es contar con un sistema de remuneración revisado coherente, sostenible y que responda a las inquietudes y expectativas del personal, las organizaciones y los Estados Miembros por igual. Las organizaciones que forman parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), incluida la OIT, consideran que, para ser competitivo, un futuro sistema de remuneración debería ser adecuado para su finalidad y adaptable a los distintos mandatos de las organizaciones, reconocer el desempeño e incentivar la movilización, además de ser, al mismo tiempo, eficaz en función del costo, transparente y de fácil comprensión y administración².
2. Como parte del examen, se ha llevado a cabo un análisis a fondo de la historia y la razón de ser de todos los elementos del conjunto integral de la remuneración, en el que también se han tenido en cuenta las tendencias y prácticas actuales en materia de remuneración del personal expatriado en otras organizaciones internacionales, organizaciones no gubernamentales y el sector privado.
3. Se han formado tres grupos de trabajo para facilitar la labor de la CAPI, a cada uno de los cuales se ha asignado un ámbito específico, a saber: 1) la estructura de la remuneración; 2) la competitividad y la sostenibilidad, y 3) los incentivos al desempeño y otras cuestiones relacionadas con los recursos humanos. Con la finalidad de garantizar la plena participación de todas las partes interesadas, cada uno de los grupos de trabajo está formado por miembros de la CAPI y representantes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y de las tres federaciones del personal. La OIT participa activamente en este examen y está representada en el grupo de trabajo 1, que se ocupa de la estructura de la remuneración.
4. Tras la reunión de los grupos de trabajo, se presentaron informes sobre los progresos realizados a la CAPI en sus períodos de sesiones septuagésimo octavo y septuagésimo noveno³. Con respecto al conjunto integral de la remuneración, se presentaron propuestas iniciales relativas a las revisiones de la estructura salarial y las prestaciones familiares conexas, con las que también se pretende simplificar su administración general. En la etapa siguiente, se prevé evaluar, con un enfoque holístico, el conjunto integral de la remuneración revisado, a fin de garantizar que este se corresponda plenamente con los atributos acordados por la Comisión y la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se espera que los resultados definitivos del examen se presenten a la Asamblea General al final de 2015.

¹ Véase documento GB.320/PFA/INF/5 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_234617.pdf.

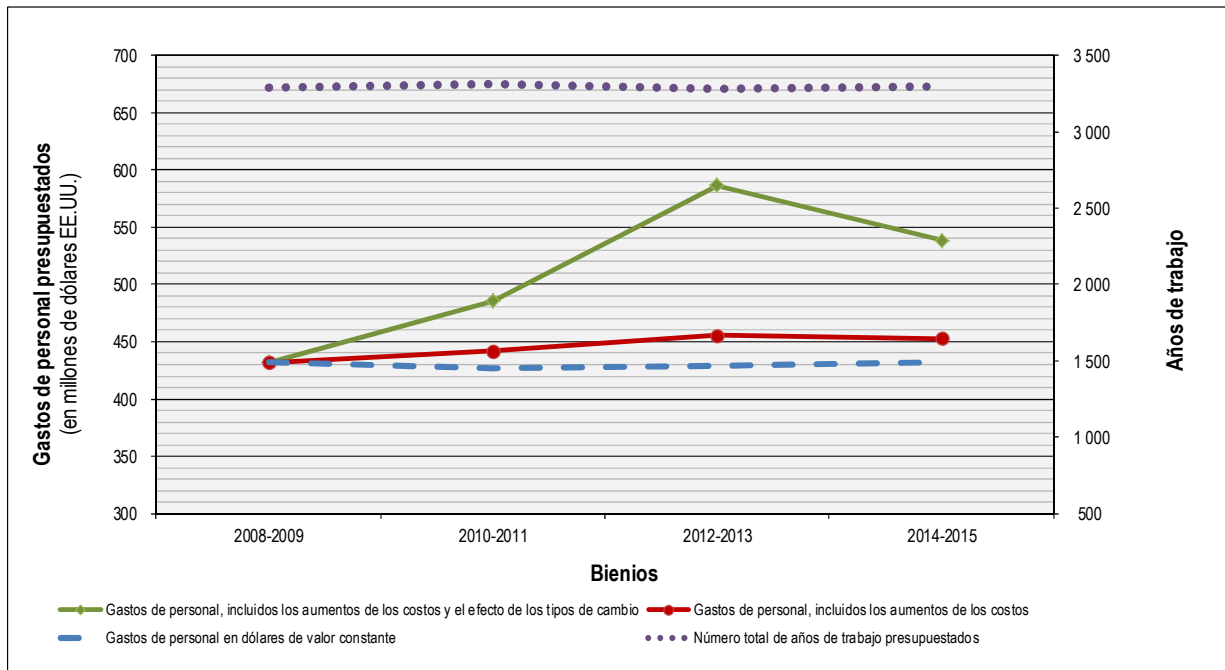
² Documento CEB/2013/2.

³ Documentos ICSC/78/R.4 y A/69/30 (párrafos 50 a 82).

II. Tendencias en los gastos de personal y su repercusión en la ejecución de los programas

5. En respuesta a una cuestión planteada en la 320.^a reunión (marzo de 2014) del Consejo de Administración, el Director General señaló que se pondría a disposición del Consejo de Administración información sobre la evolución de los gastos de personal. Posteriormente, a petición de representantes del Consejo de Administración, se convino en incluir en este punto del orden del día información sobre las tendencias observadas en los gastos de personal de la OIT y su repercusión en la ejecución de los programas.
6. El cumplimiento del mandato de la OIT corre a cargo fundamentalmente de su personal. La promoción y la prestación de asesoramiento especializado a los mandantes, dos funciones clave de la Organización, dependen de un personal comprometido y altamente calificado. Al aumento de la demanda de esos servicios y al consiguiente incremento de las actividades realizadas por la Oficina se ha atendido mediante una mayor eficacia para mantener el presupuesto de la Organización en el mismo nivel en términos reales. Por consiguiente, los gastos de personal han representado y siguen representando una proporción significativa del presupuesto aprobado. Estos gastos incluyen la remuneración directa y los derechos a prestaciones, así como los costos indirectos relacionados con el personal como la contratación, la movilidad o los costos de separación del servicio.
7. Como se ha indicado en el apartado precedente, la CAPI determina cuál es la remuneración del personal y sus decisiones se señalan a la atención del Consejo de Administración. La OIT, como miembro del régimen común de las Naciones Unidas, aplica las decisiones de la CAPI al personal de la Organización. Con las metodologías adoptadas por la CAPI se pretende garantizar una remuneración justa en todo el sistema de las Naciones Unidas, independientemente de la ubicación geográfica. En efecto, la CAPI ajusta la remuneración en cada lugar de destino a fin de reflejar el costo de la vida y las diferencias entre los tipos de cambio respecto del lugar de destino que se toma como referencia, que es Nueva York. Habida cuenta de que más de la mitad del personal de la OIT remunerado con cargo al presupuesto ordinario trabaja en Ginebra (Suiza), las fluctuaciones del franco suizo frente al dólar de los Estados Unidos tienen un efecto importante en los gastos de personal cuando estos se cuantifican en dólares de los Estados Unidos, la moneda del presupuesto de la OIT.
8. En el gráfico 1, que figura a continuación, puede apreciarse que los gastos de personal expresados en dólares de valor constante se han mantenido estables a lo largo de los tres últimos bienios. Se han registrado algunos aumentos de escasa entidad, consecuencia de la inflación, pero el efecto más importante en el nivel nominal de los gastos de personal, cuando se expresan en dólares de los Estados Unidos, ha sido el fortalecimiento del franco suizo. Otra conclusión que puede extraerse de ese gráfico es que, aunque los gastos globales de personal han aumentado si se expresan en dólares de los Estados Unidos en su valor nominal, ese incremento no ha influido en el total de la plantilla, lo que refleja la capacidad de la Oficina para cumplir su mandato.

Gráfico 1. Gastos de personal y años de trabajo presupuestados
(en dólares de los Estados Unidos de valor constante de 2008)



9. En el cuadro 1 se presenta un análisis adicional del aumento de los costos y de los ajustes por las fluctuaciones del tipo de cambio franco suizo/dólar de los Estados Unidos, aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo al adoptar los tres últimos presupuestos bienales. La inflación local ha dado lugar a aumentos de los costos de partidas distintas de las de personal de un 13,0 por ciento durante ese período. Los gastos de personal, cuyo nivel se determina casi exclusivamente con arreglo a las decisiones de la CAPI y la Asamblea General de las Naciones Unidas, han aumentado a un ritmo mucho más lento. Estos aumentos incluyen el efecto de las fluctuaciones del tipo de cambio de las monedas locales de lugares de destino distintos de Ginebra. Un último efecto en el nivel del presupuesto cuando este se expresa en dólares de los Estados Unidos ha sido el debilitamiento del dólar frente al franco suizo. Los gastos de personal y otros gastos distintos de los de personal en Ginebra se ven afectados por las fluctuaciones en este tipo de cambio.

Cuadro 1. Porcentajes de aumento del costo del Programa y Presupuesto y ajustes por fluctuaciones monetarias

	2010-2011	2012-2013	2014-2015	Total acumulado
Gastos distintos de los de personal	7,6	2,2	3,2	13,0
Gastos de personal	3,8	2,7	-0,9	5,6
Aumentos de los costos totales	3,6	2,4	0,3	6,3
Ajustes por los tipos de cambio	9,6	16,5	-7,3	18,8
Variación global del nivel real del presupuesto	0	-0,3	0	-0,3

III. Resumen

10. En el cuadro resumido que antecede se muestra que las tendencias consolidadas de la inflación en los gastos de personal no han superado las tendencias económicas generales en las regiones en las que la OIT desarrolla su labor. La Conferencia Internacional del Trabajo tradicionalmente ha reconocido la necesidad de mantener la capacidad presupuestaria de la Oficina en un nivel real constante para, de ese modo, poder ejecutar un programa de trabajo cada vez más amplio y, por consiguiente, ha aprobado aumentos nominales del presupuesto para tener en cuenta la inflación y los ajustes por los tipos de cambio; tanto la inflación como los ajustes por los tipos de cambio escapan al control de la Oficina. A pesar de una disminución de escasa importancia en el nivel real del presupuesto, la OIT ha sido capaz de ampliar su alcance y sus programas, a la vez que mantenía al mínimo los aumentos de los costos, mediante la utilización de nuevas tecnologías, la aplicación de procesos más eficientes y la mejora de la productividad.