OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/PFA/INF/4

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

PARA INFORMACIÓN

Fecha: 8 de febrero de 2019
Original: inglés

Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2018

Resumen: El presente informe versa sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con el informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2018.

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

Documentos conexos: GB.335/PFA/10; 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 2018 [1] y sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la 65.ª sesión plenaria de su septuagésimo tercer período de sesiones celebrado en diciembre de 2018 [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 común [3].

4. La Asamblea General reafirmó el papel central de la CAPI en la reglamentación y coordinación de las condiciones de servicio y los derechos a prestaciones y beneficios de todo el personal que trabaja en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Recordó a los jefes ejecutivos y a los órganos rectores del régimen común de las Naciones Unidas que el hecho de no respetar plenamente las decisiones adoptadas por la Asamblea General sobre la base de las recomendaciones de la Comisión podría ir en perjuicio del derecho a disfrutar de los beneficios de la participación en el régimen común. Reiteró su solicitud a la Comisión de que recomendara medidas apropiadas sobre cómo proceder con las organizaciones que no cumplieran las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de que le informase al respecto en su septuagésimo cuarto período de sesiones. Invitó al Secretario General de las Naciones Unidas a que, en su calidad de Presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, velara por que las decisiones de la Asamblea General se aplicasen plenamente y sin demora indebida en todo el régimen común.

I. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen de la remuneración pensionable

5. Tras el examen de la remuneración pensionable realizado por la Comisión, la Asamblea General aprobó la recomendación de la Comisión de que se estableciera una escala revisada de la remuneración pensionable para todas las categorías de personal, sobre la base de las

[1] Asamblea General, documentos oficiales, septuagésimo tercer período de sesiones (documento A/73/30), disponible en el sitio web de la CAPI: https://icsc.un.org/Home/Library/AnnualRep.

[2] Proyecto de resolución contenido en el documento A/C.5/73/L.18, que se convirtió en la resolución 73/273.

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

tasas de la escala común de contribuciones del personal aplicables a los funcionarios sin familiares a cargo (utilizadas conjuntamente con la remuneración pensionable), escala que también ha sido revisada [4].

B. Marco para la gestión de los recursos humanos

6. La Asamblea General acogió con beneplácito la labor realizada por la Comisión en relación con el marco actualizado para la gestión de los recursos humanos y su decisión de aprobar la inclusión del componente de diversidad de la fuerza de trabajo en dicho marco.

7. La Asamblea General solicitó a la Comisión que continuara proporcionándole información sobre los progresos realizados por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en la aplicación de las políticas y medidas de género vigentes a fin de cumplir el objetivo del equilibrio de género y reforzar la diversidad geográfica en el régimen común, incluidos los niveles directivos superiores. Además, la Asamblea General alentó a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que midieran y supervisaran periódicamente los principales criterios de medición de la diversidad de la fuerza de trabajo, como la distribución geográfica y la paridad de género, y a que presentaran informes al respecto a los órganos rectores.

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

A. Escala de sueldos básicos/mínimos

8. 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. 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 básicos correspondientes de sus homólogos de la administración pública federal de los Estados Unidos.

9. La Comisión observó que, con efecto a partir del 1.º de enero de 2018, se había aplicado un aumento del 1,4 por ciento a la escala de sueldos básicos del cuadro general de la administración pública utilizada como referencia. Asimismo, en 2018 se introdujeron cambios fiscales en virtud de los cuales se ampliaron la mayoría de los tramos impositivos en el sistema de impuestos federales, mientras que la mayoría de las tasas impositivas marginales se redujeron. Por otro lado, se incrementaron las deducciones estándar y se eliminó la desgravación personal.

10. A fin de reflejar el aumento de los sueldos del Cuadro General y los efectos de los cambios fiscales mencionados, la Comisión recomendó un ajuste del 1,83 por ciento en la escala de sueldos básicos/mínimos unificada revisada, así como la actualización de los niveles de protección de los ingresos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La Asamblea General aprobó este ajuste con efecto a partir del 1.º de enero de 2019, que, de conformidad con la práctica establecida, se aplicará aumentando el sueldo básico y

[4] La nueva escala de la remuneración pensionable para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores figura en el documento GB.335/PFA/10.

reduciendo proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino, con lo cual no habrá ni pérdidas ni ganancias en la paga líquida neta.

11. Los cambios resultantes de dicho ajuste en la escala de sueldos básicos/mínimos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores se aplicarán con efecto a partir del 1.º de enero de 2019 mediante las correspondientes enmiendas al artículo 3.1 del Estatuto del Personal [5]. De este ajuste salarial se derivarán ligeros aumentos en los pagos por separación del servicio. El costo que entrañará la puesta en práctica de la resolución de la Asamblea General se sufragará con cargo a los fondos consignados a esos efectos en el Programa y Presupuesto para 2018-2019.

B. Evolución del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos

12. Conforme al mandato permanente conferido por la Asamblea General, la Comisión examina la relación entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas 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. Con ese fin, la Comisión hace anualmente un seguimiento de los cambios registrados en los niveles de remuneración de ambas administraciones públicas. Se recuerda que si el margen resulta inferior al límite de 113 o superior al de 117, la Comisión debe adoptar medidas oportunas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino para situar el margen en torno al punto medio conveniente de 115.

13. Al 1.º de enero de 2018, la administración pública utilizada como referente había aplicado un aumento del 2,29 por ciento en el Cuadro General de remuneraciones en la localidad de Washington D.C. Otros cambios importantes para la comparación fueron los cambios fiscales que se introdujeron en los Estados Unidos; el aumento del multiplicador del ajuste por lugar de destino en Nueva York, que pasó de 64,5 a 66,9 a partir de febrero de 2018, debido a la evolución del costo de la vida en dicho lugar de destino; y el cálculo actualizado de la relación del costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C.

14. A la luz de lo anterior, la Comisión informó a la Asamblea General de que el margen estimado entre la remuneración neta de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios en puestos comparables de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C. para el año civil 2018 se situaba en 114,4.

15. La Asamblea General reafirmó su entendimiento de que el margen se mantendrá en torno al punto medio conveniente de 115 durante cierto tiempo y recordó su decisión conforme a la cual, cuando el margen resulte inferior al límite de 113 o superior al de 117, la Comisión deberá adoptar las medidas apropiadas aplicando el sistema de ajustes por lugar de destino.

C. Cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino

16. La Asamblea General solicitó a la Comisión que prosiguiera sus esfuerzos por mejorar el sistema de ajustes por lugar de destino a fin de reducir al mínimo las diferencias entre los índices de remuneración y los índices del ajuste por lugar de destino y, en este contexto, acogió con beneplácito el examen de la metodología del sistema de ajustes por lugar de

[5] Documento GB.335/PFA/10.

destino y las normas operacionales que rigen la determinación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino a fin de aumentar la exactitud, estabilidad y previsibilidad de los ajustes de los sueldos. Asimismo, acogió con satisfacción el establecimiento de un grupo de trabajo encargado de examinar la viabilidad de realizar exámenes más frecuentes de las clasificaciones de los lugares de destino según el ajuste por lugar de destino y solicitó a la Comisión que le presentara un informe al respecto en su septuagésimo cuarto período de sesiones.

D. Condiciones de servicio sobre el terreno: lugares de destino con condiciones de vida extremadamente difíciles

17. En su 87.º período de sesiones, la Comisión decidió que se diera a los funcionarios la opción de instalarse o no con los familiares a cargo reconocidos oficialmente en los lugares de destino clasificados como D o E sobre la base de la dificultad de las condiciones de vida y que no hubieran sido designados no aptos para familias. La Comisión recomendó el pago de una cuantía reducida de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, equivalente a 15 000 dólares de los Estados Unidos por año, a los funcionarios que tuvieran familiares a cargo reconocidos oficialmente para ayudarlos a sufragar el costo de mantener a su familia en otro lugar. Esta suma se concedería a los funcionarios que solicitaran la prestación en el momento de aceptar una asignación en un lugar de destino clasificado como D o E y que no hubiera sido designado no apto para familias, en vez de elegir la opción de instalarse con sus familiares a cargo reconocidos oficialmente en el lugar de destino.

18. La Comisión formuló esta recomendación a raíz de la propuesta presentada por la Red de Recursos Humanos de ofrecer más flexibilidad a los funcionarios asignados a lugares de destino clasificados como D o E sobre la base de la dificultad de las condiciones de vida y que no hubieran sido designados como no aptos para familias, dándoles la opción de llevar a la familia consigo y recibir las prestaciones de instalación o de no llevar a la familia y recibir a cambio la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias.

19. La Asamblea General decidió conceder, con carácter experimental, la suma de 15 000 dólares de los Estados Unidos a los funcionarios que tengan familiares a cargo reconocidos oficialmente y que cumplan los criterios de servicio sobre el terreno antes mencionados, pero únicamente a los que estén asignados a lugares de destino clasificados como E con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida. Asimismo, solicitó a la Comisión que, en su septuagésimo quinto período de sesiones, le presentase una recomendación sobre este pago, en particular sobre su continuación, partiendo de un examen de sus efectos conexos, su costo y los aspectos relativos a la planificación de la fuerza de trabajo.

20. Dado que en la actualidad la OIT no tiene personal de contratación internacional que preste servicio en un lugar de destino clasificado como E con arreglo a la dificultad de las condiciones de vida y que no haya sido designado como no apto para familias, dicha medida de carácter experimental no tiene actualmente pertinencia práctica para la Oficina.

Otras recomendaciones de la Comisión

21. La Asamblea General no adoptó ninguna decisión sobre la propuesta de la Comisión de introducir una prima por terminación del servicio. Tampoco tomó ninguna decisión con respecto a la propuesta de la Comisión de aumentar las prestaciones por hijos a cargo y familiar secundario a cargo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.