



DECIMONOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

1. En el presente informe se reseñan una serie de recomendaciones presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su informe anual correspondiente al año 2003. En el documento también se hace referencia a los cambios propuestos respecto de otras condiciones de servicio y políticas, algunos de los cuales pueden tener también repercusiones financieras.
2. La Comisión no podrá examinar en la presente reunión del Consejo de Administración las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en relación con las recomendaciones de la CAPI, ya que no es probable que dichas decisiones se adopten antes de mediados de diciembre de 2003. En marzo de 2004 se presentará a la Comisión un informe sobre los resultados del debate celebrado en la Asamblea General.

Evolución del margen

3. Periódicamente, la CAPI efectúa comparaciones entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P1 a D2 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. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el «margen» entre las remuneraciones netas. La Asamblea General ha confirmado sistemáticamente que ese margen ha de oscilar entre 110 y 120, con un valor medio óptimo de 115. Se había previsto que en 2003 el margen entre las remuneraciones netas del personal de las Naciones Unidas de los grados P1 a D2 en Nueva York y los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. fuese de 111,9. La CAPI recordó la decisión de la Asamblea General de recomendar, con efecto a partir de enero de 2003, una escala de sueldos básicos/mínimos diferente de la recomendada por la Comisión. En consecuencia, el margen general se ha vuelto a fijar en su nivel deseable de 115.

Prestación por condiciones de vida peligrosas para el personal local

4. La Comisión fue informada en su reunión de marzo de 2003 de que la Asamblea General había solicitado a la CAPI que reconsiderara su decisión de incrementar el nivel de la

prestación por condiciones de vida peligrosas que se concede al personal contratado localmente. La CAPI decidió, sin embargo, mantener su decisión de que, con efecto a partir del 1.º de enero de 2004, la prestación por condiciones de vida peligrosas que se concede al personal contratado localmente debía incrementarse hasta el 30 por ciento del valor medio de la escala de sueldos básicos de los funcionarios locales.

Otras cuestiones

Examen del régimen de remuneración y prestaciones

5. La Asamblea General, en su resolución núm. 57/285 de 20 de diciembre de 2002, tomó nota de los progresos concretos logrados por la CAPI con respecto al examen del régimen de remuneración y prestaciones en el contexto del marco aprobado para la gestión de los recursos humanos. La CAPI continuó examinando, con carácter prioritario, las cuestiones siguientes:
 - la validación y promulgación de la norma general revisada;
 - el establecimiento de bandas anchas y la utilización de remuneración con arreglo al rendimiento, y
 - la introducción de un cuadro ejecutivo superior.
6. Tras el respaldo obtenido por el modelo conceptual del nuevo sistema de evaluación de los puestos de trabajo en el quincuagésimo quinto período de sesiones de la CAPI, se realizaron estudios de validación que mostraron que la nueva norma estaba lista para ser aplicada. Con objeto de ofrecer a las organizaciones el tiempo necesario para completar sus consultas internas antes de introducir modificaciones en el sistema, la CAPI decidió, no obstante, delegar su autoridad para promulgar el nuevo sistema basado en: i) la norma general, ii) los descriptores de categorías, y iii) un nuevo formato de descripción de funciones, en su Presidente con miras a su promulgación con efecto a partir del 1.º de enero de 2004.
7. Asimismo, la CAPI decidió que su Secretaría continuase examinando la propuesta de reformar el sistema de evaluación de los puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.
8. En el quincuagésimo sexto período de sesiones se decidió que sólo se aplicaría una estructura de banda ancha a todo el sistema común, pero que en la fase experimental se examinarían tres modelos diferentes. Conforme a esa decisión, la CAPI decidió avanzar con el estudio experimental tan pronto se terminasen las labores de preparación. La CAPI señaló que el éxito del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al rendimiento dependía fundamentalmente de disponer de un sistema de evaluación de la actuación profesional fiable y valoró positivamente la labor realizada por la Secretaría en relación con el examen de los sistemas de evaluación de la actuación profesional de las organizaciones como parte de las medidas adoptadas para evaluar su disposición a vincular la remuneración con la actuación profesional. Se acordó que había que señalar cuáles eran los puntos flacos de los sistemas de evaluación y tratar de resolverlos antes de que se introdujese el sistema de bandas anchas.
9. Con objeto de guiar la preparación y el desarrollo del estudio experimental, la CAPI solicitó a su Secretaría que presentase propuestas para, entre otras cosas, adoptar medidas para evaluar la disposición de las organizaciones voluntarias a examinar el estudio

experimental y ajustar la fecha de inicio del experimento en consecuencia; determinar hasta qué fecha debía examinarse el estudio experimental, y permitir una evaluación real y no virtual de la remuneración con arreglo al rendimiento que abordase cualquier impedimento jurídico y/o administrativo.

10. Tomando nota de que las labores preliminares sobre el cuadro ejecutivo superior se estaban realizando bajo los auspicios de la Junta de Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, con miras a, entre otros, validar las competencias básicas y seguir desarrollando los criterios para determinar la composición del cuadro ejecutivo superior, la CAPI solicitó a las organizaciones que, con objeto de mantenerla informada de los progresos obtenidos, le presentasen un informe sobre la cuestión en su quincuagésimo octavo período de sesiones.

Arreglos contractuales

11. En el quincuagésimo séptimo período de sesiones de la CAPI se presentó un análisis de la experiencia adquirida en lo que respectaba a los arreglos contractuales en la OIT, UIT, ACNUR y OMS, así como propuestas para desarrollar un marco general en el que pudieran trabajar las organizaciones. La CAPI señaló que, aunque se estuviera de acuerdo en que había que reducir el número de contratos en el sistema común, se necesitaba más información y preparación antes de presentar una recomendación a la Asamblea General.

Movilidad

12. Sobre la base de las informaciones recibidas de una serie de organizaciones, la CAPI examinó varios criterios relacionados con la movilidad y las limitaciones que plantea, así como un marco para aumentar la movilidad en el sistema común. La CAPI reconoció que la movilidad, tanto interna como entre organismos, era uno de los elementos clave de los esfuerzos reformistas de las organizaciones y decidió que iba a enfocar la movilidad de forma general, en armonía con los arreglos contractuales, las condiciones de empleo, el programa trabajo/vida privada y el empleo de los cónyuges.
13. En el contexto del examen de la remuneración y los beneficios, la CAPI también decidió examinar el actual programa de movilidad y condiciones de vida peligrosas con objeto de evaluar su eficacia para hacer frente a las necesidades de las organizaciones y presentar propuestas alternativas para aumentar la movilidad.

Repercusiones financieras

14. Todo cambio en la prestación por condiciones de vida peligrosas del personal contratado localmente quedaría abarcado por las disposiciones adoptadas al efecto en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.
15. Tan pronto quede claro que ha de aplicarse la decisión de la CAPI, el Director General procederá a modificar el Estatuto del Personal con arreglo a lo dispuesto en su artículo 14.7 del mismo y a informar en consecuencia al Consejo de Administración.

Ginebra, 2 de octubre de 2003.