



Naciones Unidas

Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2007

Asamblea General

Documentos Oficiales

Sexagésimo segundo período de sesiones

Suplemento No. 30 (A/62/30)

Asamblea General
Documentos Oficiales
Sexagésimo segundo período de sesiones
Suplemento No. 30 (A/62/30)

**Informe de la Comisión
de Administración Pública
Internacional correspondiente
a 2007**



Naciones Unidas • Nueva York, 2007

Nota

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras mayúsculas y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Abreviaturas.		v
Glosario de términos técnicos		vi
Carta de envío		x
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes		xi
Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes		xiii
Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional.		xiv
I. Cuestiones de organización	1–6	1
A. Aceptación del estatuto.	1–2	1
B. Miembros.	3	1
C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas.	4–5	2
D. Programa de trabajo de la Comisión para 2008-2009	6	2
II. Resoluciones y decisiones de la Asamblea General y de los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones del régimen común	7–21	3
A. Respuesta a las resoluciones 61/239 y 61/244 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 2006.	9	3
B. Respuesta a la resolución 61/274 de la Asamblea General, de 29 de junio de 2007.	10–21	3
III. Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional	22	7
IV. Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.	23–44	8
A. Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos	23–25	8
B. Escala de sueldos básico/mínimos.	26–30	8
C. Asuntos de ajustes por lugar de destino	31–39	9

1.	Informe sobre el 29° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino.	31–39	9
D.	Informe sobre los progresos realizados en la creación de una red directiva superior	40–44	12
V.	Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios de contratación local.	45–49	14
	Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres	45–49	14
VI.	Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal	50–66	15
A.	Examen del régimen de remuneración y prestaciones	50–66	15
1.	Supervisión del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño (informe sobre la marcha de los trabajos)	50–53	15
2.	Modernización y simplificación de las prestaciones	54–66	15
i)	Todos los tipos de licencias	54–59	15
ii)	Incentivos para el aprendizaje de idiomas	60–65	16
iii)	Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio	66	19
VII.	Método de trabajo de la CAPI	67–75	20
1.	Fortalecimiento de la función y el funcionamiento de la Comisión ..	67–72	20
2.	Reunión con representantes de los jefes ejecutivos de las organizaciones basadas en Ginebra.	73–75	21
Anexos			
I.	Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2008-2009		23
II.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2007)		25
III.	Escala de sueldos recomendada del personal del cuadro orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1° de enero de 2008).		26
IV.	Modelo para estimar las consecuencias financieras de los cambios de la escala de sueldos básicos		27
V.	Modelo para estimar las consecuencias financieras del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles		28
VI.	Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Londres.		29
VII.	Plan de acción para fortalecer la función y el funcionamiento de la CAPI.		30

Abreviaturas

ACNUR	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCISUA	Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OMT	Organización Mundial del Turismo
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
OOPS	Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas en el Cercano Oriente
PMA	Programa Mundial de Alimentos
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNOPS	Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos
UPU	Unión Postal Universal

Glosario de términos técnicos

Administración pública mejor remunerada	Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas se determinan sobre la base de los de la administración pública del país que tenga los niveles de remuneración más elevados, que, en la actualidad, son los Estados Unidos. Véanse asimismo los artículos “administración pública utilizada en la comparación” y “principio Noblemaire”.
Administración pública utilizada en la comparación	Con arreglo al principio Noblemaire, los sueldos y demás condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se determinan en relación con los de los funcionarios de la administración pública nacional mejor remunerada. Desde la creación de las Naciones Unidas, se ha utilizado a la administración pública federal de los Estados Unidos como elemento de comparación. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “principio Noblemaire”.
Bonificaciones estratégicas	Bonificaciones por concepto de contratación, retención y reinstalación concedidas a determinados funcionarios o grupos de funcionarios que, de no ser por esas bonificaciones, no sería posible contratar, retener o instalar.
Clasificación de los ajustes por lugar de destino	La clasificación de los ajustes por lugar de destino se basa en el índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a cada lugar de destino y se expresa en multiplicadores. Por ejemplo, los funcionarios de un lugar de destino de multiplicador 5 perciben como suplemento del sueldo básico una suma del ajuste por lugar de destino equivalente al 5% del sueldo básico neto.
Competencias	La combinación de aptitudes, atributos y conductas relacionados directamente con la actuación profesional. Las competencias básicas son las aptitudes, los atributos y las conductas que se consideran importantes para todo el personal, cualquiera sea su función o categoría. En el caso de ocupaciones concretas, las competencias básicas se complementan con competencias funcionales relacionadas con las respectivas esferas de trabajo.
Contribuciones del personal	Los sueldos de los funcionarios de todos los cuadros del personal de las Naciones Unidas se expresan en valores brutos y valores netos. Las contribuciones del personal constituyen la diferencia entre los valores brutos y los netos. Las contribuciones del personal son una forma de “tributación” interna de las Naciones Unidas, análoga a los impuestos sobre los sueldos aplicables en la mayoría de los países.
Cuadro General	En la administración pública utilizada en la comparación (Estados Unidos de América), cuadro del personal que consta de 15 categorías y al que pertenece la gran mayoría de los funcionarios.
Deducciones impositivas	En el contexto de las prestaciones por familiares a cargo, exenciones o desgravaciones (deducciones) impositivas de los sistemas de varios países de que gozan los contribuyentes responsables del sustento financiero de familiares a cargo, como el cónyuge, los hijos o los padres.

Diferencia por costo de la vida	Para calcular el margen entre las remuneraciones netas, se compara la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York con la de los funcionarios que ocupan puestos equivalentes de la administración pública utilizada en la comparación (la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C.). A los efectos de la comparación, se aplica a los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington para determinar el “valor real” de dichos sueldos en Nueva York. La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington también se tiene en cuenta al comparar las cuantías de la remuneración pensionable aplicables a esos dos grupos de funcionarios.
Escala de sueldos básicos/mínimos	En el caso de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se utiliza una escala de sueldos de aplicación universal conjuntamente con el sistema de ajustes por lugar de destino. Esta escala indica las cuantías netas mínimas que perciben los funcionarios del sistema en todo el mundo.
Incorporación de clases del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo	La escala de sueldos básicos/mínimos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores se ajusta periódicamente a fin de tener en cuenta los aumentos de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Los ajustes se efectúan incorporando (o “consolidando”) un porcentaje determinado del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico/mínimo. Si, por ejemplo, a los efectos de ajustar la escala de sueldos, se incorpora un 5% del ajuste por lugar de destino, la clase de ajuste en todos los lugares de destino se reducirá consecuentemente un 5%, en general, sin pérdidas ni ganancias para el personal. Este método, que no genera pérdidas ni ganancias, no influye en el sueldo que cobra realmente el personal ni supone para las organizaciones ningún costo adicional relacionado con los sueldos.
Índice del ajuste por lugar de destino	Medición del costo de la vida para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de contratación internacional destacados en un lugar determinado, en comparación con el costo de la vida en Nueva York en una fecha determinada.
Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA)	En virtud de esta ley, promulgada en 1990 por el Congreso de los Estados Unidos, la remuneración de los funcionarios de la administración pública federal se ajustaría durante cierto período de modo que no difiriera en más de un 5% de la remuneración de los empleados del sector no federal del país.
Lugares de destino en que hay sedes	Las sedes de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas se encuentran en las siguientes ciudades: Ginebra, Londres, Madrid, Montreal, Nueva York, París, Roma y Viena. Aunque la sede de la Unión Postal Universal se encuentra en Berna (Suiza), en esta ciudad se aplican el ajuste por lugar de destino y la escala de sueldos del cuadro de servicios generales de Ginebra.
Margen entre las remuneraciones netas	Periódicamente, la Comisión efectúa comparaciones 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. La diferencia porcentual media entre la remuneración de las dos administraciones públicas, ajustada para tener en cuenta la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C., es el margen entre las remuneraciones netas.

Principio Flemming	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. Con arreglo a este principio, las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales se basan en las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad.
Principio Noblemaire	Criterio básico para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Con arreglo a este principio, los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico se determinan en relación con los de la administración pública nacional con los niveles de remuneración más elevados. Véanse asimismo los artículos “administración pública mejor remunerada” y “administración pública utilizada en la comparación”.
Promoción de las oportunidades de carrera	La promoción de las oportunidades de carrera comprende: a) la forma en que los individuos administran su carrera en las organizaciones y entre éstas; y b) la forma en que las organizaciones organizan las trayectorias de las carreras de sus funcionarios. Comprende también la capacitación o la especialización ocupacional que proporciona práctica y perfeccionamiento de especialidades relacionadas con un puesto o una ocupación determinados. Desde el punto de vista del individuo, la promoción de las oportunidades de carrera es un proceso permanente de estudios, elección y acción respecto de opciones educacionales y ocupacionales. Incluye también la forma en que los individuos incorporan sus valores sobre el trabajo, sus opiniones sobre sus propios intereses y capacidades, sus decisiones sobre educación y sus conocimientos sobre el mundo del trabajo, y la forma en que administran la interacción entre el trabajo y otras funciones de la vida. Desde el punto de vista de la organización, la promoción de las oportunidades de carrera suele comprender un programa sistemático de información coordinada y experiencias diseñado para facilitar a los individuos la promoción y administración de sus carreras. Esto suele estar vinculado a la planificación de la sucesión, que es el proceso de identificación y preparación de empleados adecuados mediante orientación, capacitación y rotación en los puestos para sustituir a funcionarios clave a la expiración de sus servicios en la organización.
Regresión hedónica	Un método estadístico que se puede utilizar para estimar los precios de un artículo teniendo en cuenta los cambios en la calidad y otras características a lo largo del tiempo. Básicamente, el método intentará estimar los cambios en los precios a lo largo del tiempo de artículos de la misma calidad, facilitando de esta forma comparaciones más precisas entre diferentes momentos en el tiempo. La técnica es utilizada con mucha frecuencia por agencias estadísticas que compilan índices de precios al consumidor o índices de momento a momento, para artículos cuya calidad cambia con frecuencia con el tiempo, como las computadoras personales y el equipo electrónico.

Remuneración basada en la localidad	En virtud de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales (FEPCA) (véase <i>supra</i>), el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido unas 30 zonas distintas de remuneración por localidad. Las disposiciones relativas a la remuneración por localidad de la FEPCA se basan en los niveles de sueldos medios del mercado de trabajo local. Para los funcionarios de la administración pública federal de una localidad determinada, la FEPCA prevé el pago de un incremento basado en el índice del costo del empleo, además de un ajuste por localidad, según corresponda, durante el período comprendido entre 1994 y 2002, con miras a lograr que los sueldos de la administración pública federal no difieran en más de un 5% de los del sector no federal de la misma localidad.
Remuneración con arreglo al desempeño	Expresión genérica utilizada en los casos en que la remuneración consiste en una recompensa financiera o financieramente medible cuya cuantía depende del desempeño a nivel individual, de equipo o de la organización y es pagadera en forma de sueldo básico o bonificación en efectivo. Entre las diversas expresiones utilizadas para designar distintas clases de remuneración con arreglo al desempeño figuran las siguientes: “Remuneración basada en el mérito”, “remuneración basada en el desempeño”, “remuneración según el desempeño”, “remuneración variable”. Mediante estos términos se designa un régimen de remuneración en que los aumentos del sueldo básico se conceden según los resultados obtenidos, que normalmente se miden por medio de un plan de evaluación de la actuación profesional o un sistema de calificaciones. Bonificación global: suma en efectivo concedida a título excepcional y cuya cuantía se determina según los resultados obtenidos a nivel individual, de equipo o de la organización, o para premiar los intensos esfuerzos desplegados durante un período determinado. Puede ser pensionable o no pensionable.
Remuneración pensionable	Cuantía utilizada como base para calcular las aportaciones de los funcionarios y las organizaciones a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Las cuantías de la remuneración pensionable también se utilizan para determinar las prestaciones del régimen de pensiones de los funcionarios que se jubilan.
Sistema de bandas anchas	Sistema que permite recompensar el desempeño y la contribución individuales, en virtud del cual se fusionan varios niveles de clasificación en un nivel único más amplio (denominado “banda”). Los sistemas de bandas anchas se caracterizan por contar con un número limitado de bandas o intervalos de clasificación más amplios y una mayor superposición de los niveles de sueldos entre una banda y otra.
Sueldos de funcionarios con familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios con un familiar primario a cargo.
Sueldos de funcionarios sin familiares a cargo	Sueldos netos de los funcionarios sin familiar primario a cargo.

Carta de envío

Agosto de 2007

Excelentísimo Señor,

Tengo el honor de remitirle adjunto el 33º informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del estatuto de la Comisión.

Mucho le agradecería que tuviera a bien presentar este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo remitiese también, por conducto de los jefes ejecutivos, a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, así como a los representantes del personal.

(Firmado) Kingston P. **Rhodes**
Presidente

Excelentísimo Señor
Ban Ki-moon
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional que requieren la adopción de decisiones por la Asamblea General y los órganos legislativos de las demás organizaciones participantes

Párrafo de referencia

II. Resoluciones y decisiones de la Asamblea General y de los órganos legislativos o rectores de las otras organizaciones del régimen común

A. Respuesta a la resolución 61/274 de la Asamblea General sobre la propuesta general del Secretario General de las Naciones Unidas sobre incentivos apropiados para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia

22

De conformidad con el párrafo 8 de la resolución 61/274, la Comisión indica a la Asamblea General a) que los incentivos financieros especiales para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y del Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia no se consideran apropiados porque no están previstos en el régimen común y, por lo tanto, sentaría un precedente que debe evitarse; b) que se debería utilizar el marco contractual existente para conceder contratos que eliminaran la incertidumbre con respecto al futuro empleo; c) que se deberían ofrecer otros incentivos no monetarios; d) que los funcionarios de los tribunales a los que se ofrecieran nombramientos en otras organizaciones del régimen común establecerían su fecha de incorporación al nuevo puesto de modo que coincidiera con la terminación de sus servicios con el Tribunal.

B. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

31

La Comisión recomienda a la Asamblea General, para que la apruebe con efecto al 1º de enero de 2008, la escala de sueldos básicos/mínimos para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo III del presente documento.

2. Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos

25

La Asamblea General quizá desee tomar nota de que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington D.C., para el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2007, se ha estimado en 113,9.

C. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Modernización y simplificación de las prestaciones

i) Incentivos para el aprendizaje de idiomas

La Comisión hace las siguientes recomendaciones a la Asamblea General:

- a) La flexibilidad de larga data proporcionada a la organización en cuanto a la aplicación de planes de reconocimiento del conocimiento de idiomas y otros instrumentos para promover el multilingüismo en el régimen común de las Naciones Unidas ha sido efectiva para satisfacer sus diversas necesidades operacionales y, por lo tanto, debería mantenerse;
 - 66 b) Se debería alentar a las organizaciones a que, teniendo en cuenta sus necesidades prácticas y en el marco de sus consideraciones presupuestarias, continuaran sus actividades para promover el uso de otros idiomas extranjeros en un ambiente multicultural de administración pública internacional para promover sus objetivos operacionales;
 - c) Al examinar o elaborar programas para mejorar la eficacia de la organización mediante el multilingüismo, las organizaciones, cuando fuera apropiado y conveniente, deberían tener en cuenta las directrices de la CAPI.
-

Resumen de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional a los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes

Párrafo de referencia

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios de contratación local

46

Como parte de las responsabilidades que le incumben en virtud del párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión de Administración Pública Internacional realizó la encuesta de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el personal del cuadro de servicios generales en Londres y recomendó al Secretario General de la Organización Marítima Internacional la correspondiente escala de sueldos y prestaciones por familiares a cargo.

Resumen de las consecuencias financieras, para las Naciones Unidas y otras organizaciones que participan en el régimen común, de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional

Párrafo de referencia

A. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

1. Escala de sueldos básicos/mínimos

29

Las consecuencias financieras de la recomendación de la Comisión relativa a un aumento de la escala de sueldos básicos/mínimos, que figura en el anexo III, se estiman en aproximadamente 349.000 dólares por año, a nivel de todo el sistema.

B. Remuneración del personal del cuadro de servicios generales y otras categorías de contratación local

1. Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres

50

Las consecuencias financieras de la aplicación de la escala de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, así como las tasas revisadas de las prestaciones por familiares a cargo para las organizaciones del régimen común con base en Londres se estimaron en 137.000 dólares por año.

Capítulo I

Cuestiones de organización

A. Aceptación del estatuto

1. En el artículo 1 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional, aprobado por la Asamblea General en su resolución 3357 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, se dispone lo siguiente:

“La Comisión cumplirá sus funciones con respecto a las Naciones Unidas y a los organismos especializados y demás organizaciones internacionales que participen en el régimen común de las Naciones Unidas y que acepten el presente estatuto ...”

2. Hasta la fecha, el estatuto de la Comisión ha sido aceptado por 13 organizaciones, que, junto con las propias Naciones Unidas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas¹. Otra organización, pese a no haber aceptado oficialmente el estatuto, participa plenamente en la labor de la Comisión².

B. Miembros

3. La composición de la Comisión en 2007 es la siguiente:

Presidente

Kingston P. Rhodes (Sierra Leona)***

Vicepresidentes

Wolfgang Stöckl (Alemania)**

Miembros

Fatih Bouayad-Agha (Argelia)*

Shamsher M. Chowdhury (Bangladesh)*

Minoru Endo (Japón)**

Guillermo González (Argentina)***

Vladimir Morozov (Federación de Rusia)*

Lucretia Myers (Estados Unidos de América)**

Emmanuel Oti Boateng (Ghana)***

Anita Szlajak (Canadá)***

Gian Luigi Valenza (Italia)**

Gilberto C. P. Velloso (Brasil)**

Xiaochu Wang (China)*

Eugeniusz Wyzner (Polonia)***

El Hassane Zahid (Maruecos)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 2008.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 2009.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 2010.

C. Períodos de sesiones de la Comisión y cuestiones examinadas

4. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 2007: el 64º período de sesiones, que tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 19 al 30 de marzo, y el 65º período de sesiones, que tuvo lugar en la sede de la Organización Meteorológica Mundial en Ginebra del 9 al 20 de julio.

5. En esos períodos de sesiones, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General y de su propio estatuto. En el presente informe se examinan varias decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían el examen o la adopción de medidas por parte de la Comisión.

D. Programa de trabajo de la Comisión para 2008-2009

6. El programa de trabajo de la Comisión para 2008-2009 figura en el anexo I.

Capítulo II

Resoluciones y decisiones de la Asamblea General y de los órganos legislativos o rectores de otras organizaciones del régimen común

7. En su 64° período de sesiones, la Comisión de Administración Pública Internacional examinó un informe sobre las medidas relativas al régimen común adoptadas por la Asamblea General en su sexagésimo primer período de sesiones. El Secretario Ejecutivo de la Comisión, a petición de su Presidente, informó también a la Comisión de manera bastante detallada sobre la presentación del 32° informe anual de la Comisión a la Asamblea General, el debate general al respecto celebrado en la Quinta Comisión y las consultas oficiosas celebradas entre los Estados Miembros, que culminaron en la aprobación por consenso de la resolución 61/239 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 2006, relativa al régimen común.

8. Se facilitaron también a la Comisión los detalles de las resoluciones y decisiones aprobadas por los órganos legislativos y rectores de las otras organizaciones del régimen común. En ese contexto, se señalaron a la atención de la Comisión las decisiones de la Junta de Desarrollo Industrial de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial y del Consejo de Administración de la Unión Postal Universal.

A. Respuesta a las resoluciones 61/239 y 61/244 de la Asamblea General, de 22 de diciembre de 2006

9. En la segunda reanudación de su sexagésimo primer período de sesiones (mayo de 2007), la Asamblea General había pedido excepcionalmente a la Comisión que presentara informes sobre dos cuestiones. Una de ellas estaba incluida en la sección D de la resolución 61/239 sobre el régimen común y tenía que ver con la dotación de personal de las misiones sobre el terreno, y un examen de los derechos del personal de contratación internacional en lugares de destino en que no se admitían familiares a cargo. La otra figuraba en el párrafo 2 de la sección VI de la resolución 61/244 sobre la gestión de los recursos humanos y tenía que ver con la cuestión de los arreglos contractuales. El informe de la Comisión sobre estas dos cuestiones se presentó a la Asamblea General como una adición del 32° informe anual de la CAPI³.

B. Respuesta a la resolución 61/274 de la Asamblea General, de 29 de junio de 2007

10. En el párrafo 8 de su resolución 61/274, de 29 de junio de 2007, la Asamblea General pidió a la Comisión de Administración Pública Internacional que le prestara asesoramiento sobre la propuesta que había formulado el Secretario General en su informe titulado “Propuesta general sobre incentivos apropiados para retener al personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia”⁴.

11. En su 65° período de sesiones, la Comisión examinó esta propuesta sobre la base de los informes del Secretario General⁴ y la Comisión Consultiva en Asuntos

Administrativos y de Presupuesto (CCAAP)⁵, un documento presentado conjuntamente por las administraciones del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia y un documento de sesión preparado por la secretaría de la CAPI. Presentaron exposiciones representantes de ambos Tribunales, y los representantes de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales y el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales del Sistema de las Naciones Unidas (CCISUA) también hablaron sobre esta cuestión y expresaron su apoyo a la propuesta del Secretario General.

Deliberaciones en el seno de la Comisión

12. La Comisión acordó que la propuesta del Secretario General quedaba adecuadamente resuelta en el marco del régimen común y agradeció a la Asamblea el hecho de que le hubiera pedido asesoramiento sobre esta importante cuestión. La Comisión centró su atención en los méritos de la propuesta del Secretario General de establecer primas financieras de retención, los efectos que esos incentivos tendrían en el régimen común, y los medios que podrían estar disponibles en el marco del Estatuto y Reglamento de Personal existente para facilitar el cierre gradual ordenado de las operaciones de los Tribunales.

13. La Comisión reconoció la misión excepcional que cumplían los Tribunales. No obstante, llegó a la conclusión de que la concesión de primas financieras de retención al personal de los Tribunales con carácter especial o excepcional sentaría un precedente para el régimen común, que debía evitarse. La Comisión también consideró que la futura reducción y el cierre de las operaciones de los Tribunales no eran hechos suficientemente singulares como para justificar un tratamiento de excepción, ya que otras entidades hacían frente a fenómenos similares.

14. Se celebraron deliberaciones sobre la posibilidad de conceder incentivos financieros sin sentar un precedente para el régimen común. Un miembro recordó que varias operaciones de mantenimiento de la paz, entre ellas la Misión de las Naciones Unidas en Kosovo, habían solicitado la aprobación de la Asamblea General para emplear diversas medidas de retención del personal, más allá de las establecidas en el régimen común. La Comisión opinó que en el futuro, otras organizaciones del régimen común se verían en la necesidad de cerrar sus operaciones manteniendo al mismo tiempo el personal esencial para la terminación ordenada de sus mandatos.

15. La Comisión observó que los Tribunales no habían identificado al personal clave que sería esencial para la finalización ordenada de su mandato. Los miembros no estuvieron de acuerdo en que todas las funciones realizadas por los funcionarios tanto del cuadro orgánico como del cuadro de servicios generales requerían conocimientos que sólo se podían obtener a través de la experiencia de trabajo en los propios Tribunales.

16. Los miembros señalaron que, como la fuerza de trabajo tenía una antigüedad media de cinco años, el personal de ambas categorías tenía un poderoso incentivo para permanecer el mayor tiempo posible a fin de aportar a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y acumular años de participación en la Caja.

17. La Comisión examinó también la prevista reducción del número de puestos durante 2008 y 2009, observando que la tasa de vacantes de los Tribunales era relativamente baja en comparación, por ejemplo, con las tasas de vacantes del 30% de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

18. Con respecto al empleo de bonos de contratación, retención y reubicación en el régimen común, la Comisión recordó que la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y las asociaciones del personal habían expresado dudas en cuanto a que esos bonos se pudieran realmente utilizar, ya que no constituían un pago general y, por lo tanto, la determinación de los receptores quedaba a la discreción y el juicio de la administración.

19. La Comisión examinó luego medios para ayudar a los Tribunales dentro del marco del Estatuto y Reglamento del Personal existente. Apoyó la mayoría de los incentivos no financieros que ya se habían ofrecido y recomendó otros que se esbozan más adelante.

20. La Comisión opinó que la incertidumbre con respecto al empleo futuro podría eliminarse si los Tribunales identificaran a los funcionarios que cesarían en el servicio como resultado de la reducción de puestos en 2008-2009 y les ofrecieran contratos en consonancia con la fecha en que no habría más necesidad de contar con sus servicios. Todos los funcionarios que ocupaban puestos clave que requerían experiencia y aptitudes especiales que se necesitarían hasta el fin del mandato debían recibir ofertas de contratos hasta el final de ese mandato. Si las reducciones en esta categoría no se lograran por eliminación natural, toda decisión de cualquiera de los dos tribunales de finalizar los contratos antes de lo previsto daría lugar a derechos de indemnización por terminación. La Comisión compartió la opinión de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto de que las tasas de rotación actuales dependerían de las decisiones que tomaran los funcionarios con respecto a su situación personal y a las oportunidades que se les ofrecieran en el futuro⁶.

Decisiones de la Comisión

21. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que:

a) Los incentivos financieros especiales de retención para el personal del Tribunal Penal Internacional para Rwanda y el Tribunal Penal Internacional para la ex Yugoslavia no se consideraran apropiados porque no estaban previstos en el régimen común y, por lo tanto, establecerían un precedente que debería evitarse;

b) Se utilizara el marco contractual existente para otorgar contratos que eliminaran la incertidumbre con respecto al empleo futuro, de la siguiente manera:

i) A todos los funcionarios que ocuparan puestos clave, por ejemplo, fiscales, especialistas forenses e investigadores, se les deberían otorgar contratos a plazo fijo por la duración del mandato de los Tribunales. Si el movimiento normal del personal fuera insuficiente y hubiera que terminar los contratos de funcionarios antes del final de mandato porque sus especialidades ya no fueran necesarias, los funcionarios tendrían derecho a indemnización por terminación si cumplieran los requisitos establecidos;

ii) Para el resto del personal, se deberían identificar las aptitudes necesarias para cada reducción de puestos prevista y se les deberían ofrecer contratos a plazo fijo, acordes con las fechas de las reducciones de puestos previstas;

c) Se concedieran otros incentivos no monetarios a todos los funcionarios de los Tribunales, tales como servicios de colocación en otros puestos, elegibilidad como candidatos internos cuando se postularan a puestos en otras organizaciones del régimen común, el empleo de subsidios por funciones especiales para facilitar el cierre ordenado de los Tribunales, la ampliación de las opciones de capacitación ofrecidas, el establecimiento de un concurso interno para ascender al cuadro orgánico, la contratación de los cónyuges cualificados y la mejora de la coordinación a nivel de todo el sistema en las esferas de la promoción de las perspectivas de carrera, la movilidad y la adscripción;

d) Los funcionarios de los Tribunales a quienes se ofreciera nombramiento en otra organización del régimen común no asumirían sus nuevos puestos hasta que pusieran fin a su labor en el Tribunal respectivo.

Capítulo III

Aplicación por las organizaciones de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional

22. En su 65º período de sesiones, la CAPI examinó la información disponible de las organizaciones relativa a su aplicación de las decisiones y recomendaciones de la CAPI desde su informe anual de 2005. La Comisión decidió aplazar el examen del tema por falta de información suficiente.

Capítulo IV

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

A. Evolución del margen entre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos

23. En virtud del mandato permanente que le confiriera la Asamblea General, la CAPI siguió examinando la relación que existe 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 en Washington, D.C. que ocupan puestos comparables (en lo sucesivo denominado “el margen”). A tal fin, la Comisión hace un seguimiento anual de los cambios registrados en el nivel de remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y el de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos que ocupan puestos comparables, así como de otros cambios pertinentes para la comparación, incluidas las tasas impositivas empleadas para determinar los sueldos netos de la administración pública utilizada en la comparación y la relación entre el costo de la vida de Nueva York y el de Washington, D.C.

Decisión de la Comisión

24. Sobre la base de la información suministrada, la Comisión decidió comunicar a la Asamblea General que el margen entre la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 destinados en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2007, se estimaba en 113,9. También señaló a la atención de la Asamblea el hecho de que el promedio del margen en los últimos cinco años (2003 a 2007) había sido inferior al punto medio conveniente de 115, situándose actualmente en 112,3.

25. Los detalles de la comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas destinados en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2007), se presentan en el anexo II del presente informe.

B. Escala de sueldos básicos/mínimos

26. El concepto de la escala de sueldos básicos/mínimos fue introducido por la Asamblea General, con efecto a partir del 1° de julio de 1990, en la sección I.H de su resolución 44/198. La escala se establece tomando como referencia el cuadro general de sueldos de la administración pública utilizada en la comparación. Se hacen ajustes periódicos mediante la comparación de los sueldos básicos netos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el punto medio de la escala (categoría P-4, escalón VI, para funcionarios con familiares a cargo) con los sueldos de los funcionarios en puestos equivalentes de la administración pública federal de los

Estados Unidos de América (categorías GS-13 y GS-14, escalón VI, con una ponderación del 33% y el 67%, respectivamente). Esos ajustes se aplican mediante el método habitual de consolidación de puntos del ajuste por lugar de destino en los sueldos básicos/mínimos, es decir, con un aumento del sueldo básico al tiempo que se reducen proporcionalmente los niveles del ajuste por lugar de destino.

27. Si bien generalmente no afecta a los gastos relacionados con sueldos, ese ajuste podría, no obstante, tener consecuencias financieras en los lugares de destino en los que el ajuste correspondiente es demasiado bajo para absorber un aumento del sueldo básico. En dichos lugares, la nueva escala de sueldos básicos sirve de escala mínima para la remuneración neta. Sin embargo, en 2007 ningún lugar de destino tendría un ajuste por lugar de destino que de otra manera sería inferior a la nueva escala de sueldos básicos/mínimos y, por lo tanto, no se preveían consecuencias financieras en esa partida.

28. Dado que el monto de los pagos por separación está vinculado a la escala de sueldos básicos/mínimos, los aumentos de la escala de sueldos básicos/mínimos tienen consecuencias financieras. Se calculó que las consecuencias financieras en todo el sistema para esta partida ascenderían a 348.700 dólares anuales.

29. Hasta el 1° de enero de 2007 ocurría algo parecido con respecto a las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. Sin embargo, como el plan correspondiente a esas prestaciones recientemente establecido está desvinculado de la escala de sueldos básicos/mínimos, ya no se planteará la cuestión de las consecuencias financieras del plan en ese contexto.

Decisión de la Comisión

30. La Comisión recomienda a la Asamblea General que apruebe, con efecto a partir del 1° de enero de 2008, la escala de sueldos básicos/mínimos para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que figura en el anexo III del presente documento. Esa escala refleja un ajuste del 1,97% aplicado mediante el método habitual de consolidación que consiste en aumentar el sueldo básico y reducir proporcionalmente los puntos del multiplicador del ajuste por lugar de destino.

C. Asuntos de ajustes por lugar de destino

1. Informe sobre el 29° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

31. Con arreglo al artículo 11 de su estatuto, la CAPI siguió examinando el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino, y en ese contexto examinó el informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre la labor de su 29° período de sesiones.

32. En su 63° período de sesiones, la Comisión pidió al Comité que hiciera varios estudios metodológicos relativos a la serie de 2010 de estudios entre ciudades, incluida la simplificación de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino mediante la reducción del número de partidas básicas y el uso de técnicas de regresión hedónica para algunos productos de tecnología avanzada. El Comité también examinó algunas simplificaciones del método aprobado que había adoptado antes, en particular, el cálculo de los dos elementos del componente de gastos fuera

del lugar de destino: la ponderación de los gastos fuera del lugar de destino y el índice de gastos fuera del lugar de destino. La Comisión también pidió al Comité que examinara el método de estimar la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington D.C. y también las fórmulas usadas para calcular las consecuencias financieras de las recomendaciones y decisiones de la Comisión. Si bien estas cuestiones no estaban directamente relacionadas con el sistema de ajustes por lugar de destino, y por tanto estaban fuera del alcance habitual de la labor del Comité, se esperaba que la competencia técnica general del Comité ayudara a la Comisión a tomar decisiones informadas sobre ellas.

Deliberaciones en el seno de la Comisión

33. El representante de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación expresó su reconocimiento al CAAALD y a la secretaria de la CAPI por su labor. Dijo que los representantes de 12 organizaciones y de la secretaria de la Junta de los jefes ejecutivos habían participado en el período de sesiones del CAAALD y que apoyaban plenamente las conclusiones y recomendaciones contenidas en el documento. Señaló a la atención de la Comisión tres asuntos: el índice de gastos fuera del lugar de destino, la publicidad de los cuestionarios del estudio del costo de la vida para la serie de 2010 y la creación de capacidad en asuntos de ajustes por lugar de destino. Apoyó plenamente la idea de hacer un estudio de los gastos fuera del lugar de destino para determinar más precisamente el carácter efectivo de los gastos que se hacen fuera del lugar de destino y prometió plena cooperación en la búsqueda de medios de aumentar la participación del personal no sólo en el estudio propuesto de los gastos fuera del lugar de destino sino también en la serie de 2010 de estudios entre ciudades. También subrayó la necesidad de crear capacidad en cuestiones de ajustes por lugar de destino para el futuro, porque los expertos en esta materia de la mayoría de las organizaciones estaban a punto de jubilarse. Expresó la esperanza de que en el futuro cercano se realizaran algunas actividades de elaboración del método para calcular el ajuste por lugar de destino. Estas propuestas contaban con el apoyo firme de los representantes de las asociaciones del personal, que habían señalado que su participación activa, a veces financiada por ellas mismas, en las reuniones del CAAALD era una clara manifestación de la importancia que asignaban a las cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino.

34. El representante de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, aunque se unió a las opiniones de algunos participantes, dijo que la técnica de la regresión hedónica era interesante pero un poco difícil de entender. No obstante, los participantes en el período de sesiones del CAAALD habían aprendido muchas cosas relacionadas con las posibles aplicaciones de la técnica y otros asuntos conexos, como el uso de la Internet en el futuro como fuente de datos de precios. Apoyó la inclusión de las compras por la Internet en el estudio propuesto sobre los gastos fuera del lugar de destino, señalando que esto ayudaría a resolver el difícil problema de determinar precisamente el carácter de los gastos que se hacen fuera del lugar de destino, lo cual haría posible una medición más exacta del componente de gastos fuera del lugar de destino en una época de aumento de las transacciones comerciales por la Internet. También apoyó firmemente la propuesta de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos de que se creara capacidad en materia de ajustes por lugar de destino en todas las organizaciones en el futuro cercano.

35. Los miembros de la Comisión y otros participantes pidieron detalles y aclaraciones sobre varias cuestiones de interés, algunas relativas a los posibles cambios del método para calcular el ajuste por lugar de destino indicados en el informe del CAAALD. La secretaría contestó todas las preguntas a satisfacción de todos los participantes. En particular, la secretaría reiteró que los cambios de método propuestos se aplicarían sólo a la serie de estudios de 2010.

36. La Comisión hizo suyas las simplificaciones propuestas de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino mediante reducción del número de partidas básicas, y añadió que esto reportaría beneficios en forma de un aumento de la participación del personal en los estudios del costo de la vida y también de compatibilidad con la estructura de los índices de organizaciones parecidas. La Comisión también expresó satisfacción con los modelos de estimación de gastos elaborados por la secretaría y dijo que los modelos ayudarían a la Comisión a hacer recomendaciones informadas a la Asamblea General en el futuro (véanse los anexos IV y V). La Comisión pidió a la secretaría que le presentara una descripción escrita de los dos modelos para sus archivos.

37. Con respecto al método para estimar la diferencia del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., elaborado por el proveedor de los datos, la Comisión observó que podían introducirse mejoras en la estructura y el contenido del informe del proveedor que se presenta a la Comisión cada dos años. Además, la Comisión, al aprobar el método actual, no ha tenido la intención de excluir posibles modificaciones. Sin embargo, toda modificación del método también debe ser aprobada por la Comisión.

38. Respondiendo a las diversas cuestiones planteadas por la Comisión y otros participantes, la secretaría pidió que continuara y se fortaleciera la colaboración entre las secretarías de la Junta de los jefes ejecutivos y de la CAPI en el espíritu de la resolución 61/239, en la que la Asamblea General insta a “los jefes de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas a que apoyen plenamente la labor de la Comisión, en particular facilitándole a tiempo la información pertinente para su inclusión en los estudios que realiza en cumplimiento de las obligaciones que le corresponden en relación con el régimen común”. De hecho, la exactitud de los modelos que usa la Comisión para formular recomendaciones a la Asamblea General depende de la calidad de esos datos. Además, la buena ejecución de los estudios de la CAPI, incluido el estudio propuesto sobre los gastos fuera del lugar de destino, requeriría la cooperación de la Junta de los jefes ejecutivos en la planificación y ejecución de los estudios y, en particular, en los esfuerzos por estimular la participación del personal en los estudios.

Decisión de la Comisión

39. La Comisión decidió:

- a) Hacer suyas las recomendaciones del Comité Asesor sobre las simplificaciones propuestas de la estructura del índice de ajustes por lugar de destino;
- b) Pedir a la secretaría que haga un estudio de los gastos fuera del lugar de destino para determinar el índice de gastos fuera del lugar de destino y que suministre información sobre las compras por la Internet;

c) Autorizar a la secretaría a negociar con el proveedor de datos propuestas concretas para aumentar la transparencia y la legibilidad de su informe anual, pero aplazar toda modificación de los métodos hasta 2010;

d) Aprobar la recomendación del Comité Asesor de usar los modelos de estimación de gastos elaborados por la secretaría para estimar las consecuencias financieras de los cambios de la escala básica del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles (véanse los anexos IV y V);

e) Pedir a la secretaría que elabore un modelo para estimar las consecuencias financieras del subsidio de educación y se lo presente en su 66° período de sesiones.

D. Informe sobre los progresos realizados en la creación de una red directiva superior

40. En su resolución 59/268, de 23 de diciembre de 2004, la Asamblea General pidió a la Comisión que siguiera supervisando el proyecto de aumento de la capacidad de gestión y mejoramiento del desempeño de los funcionarios de categoría superior que estaba llevando a cabo la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación, y que hiciera las recomendaciones que considerara apropiadas a la Asamblea General. En su 62° período de sesiones, la Comisión decidió pedir a la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos que presentara información actualizada a intervalos regulares sobre la creación de la red directiva superior.

41. En su 65° período de sesiones, la Comisión recibió un informe sobre los progresos realizados en la creación de una red directiva superior. El representante de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos recordó que se había informado a la Comisión de que la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas había preparado un mapa de competencias, cuyo propósito era armonizar las seis competencias básicas de la red directiva superior con los marcos de competencias institucionales existentes.

42. Se informó a la Comisión de que la Escuela de Dirección de Rotterdam de la Universidad Erasmus, había sido contratada para elaborar el programa de capacitación del personal directivo. Estaba previsto que en el último trimestre de 2007 se iniciaría el programa para 50 miembros. El Secretario General enviaría cartas a todos los jefes de organismos pidiéndoles que presentaran candidatos a formar parte de la red. Se esperaba que, a partir de 2008, cada organismo financiara la participación de su propio personal. Se estimaba que el costo por participante sería de entre 10.000 y 12.000 dólares.

Deliberaciones en el seno de la Comisión

43. La Comisión tomó nota del punto en que se hallaba el proceso de creación de la red directiva superior y reiteró su petición de que se la mantuviera informada sobre los progresos. La Comisión pidió a la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación que mantuviera la participación de la secretaría de la CAPI en el desarrollo de la red directiva superior. La Comisión señaló también que su secretaría tenía cuatro

funcionarios que podrían sumarse a la red directiva superior. La Comisión tenía mucho interés en las actividades de desarrollo planeadas y pidió que se le proporcionaran detalles sobre los programas de capacitación para nuevos miembros de la red, incluidos los impartidos por la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas y la Escuela de Dirección de Rotterdam de la Universidad Erasmus.

Conclusión de la Comisión

44. La Comisión tomó nota de la información proporcionada por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación acerca de la creación de una red directiva superior entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Capítulo V

Condiciones de servicio de los funcionarios del cuadro de servicios generales y otros funcionarios de contratación local

Estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres

45. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto, la Comisión hizo un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Londres para el personal del cuadro de servicios generales, tomando noviembre de 2006 como mes de referencia. La escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales se reproduce en el anexo VI del presente informe.

46. El sueldo neto anual en el punto más alto de esa escala, GS-7/11, es de 38.602 libras, o 77.204 dólares al tipo de cambio de las Naciones Unidas de mayo de 2007 de 2 dólares por 1 libra. Esa suma se encuentra entre los valores de la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) del personal del cuadro orgánico para las categorías P-2/III y P-2/IV, a las tasas para funcionarios sin familiares a cargo. La Comisión consideró que esa superposición no era motivo de preocupación.

47. La escala de sueldos recomendada es mayor en el 1,24% que la escala en vigor. No obstante, un ajuste provisional del 3% en la escala para el cuadro de servicios generales, que hubiera debido aplicarse en octubre de 2006, se suspendió en espera de los resultados del estudio. Como el aumento resultante del estudio de sueldos es menor que el ajuste provisional, sólo se aplicará a la escala de sueldos en vigor la proporción resultante del estudio de sueldos, es decir, el 1,24%, y no será necesario realizar otro ajuste de la escala al mes del estudio (noviembre de 2006).

48. Además de la nueva escala de sueldos, la Comisión recomendó tasas revisadas para las prestaciones por familiares a cargo, determinadas teniendo en cuenta las desgravaciones impositivas, los pagos requeridos por ley y los pagos hechos por determinados empleadores incluidos en el estudio.

49. Las consecuencias financieras del ajuste de los sueldos y la revisión de las tasas para las prestaciones por familiares a cargo se estimaron en 69.000 libras por año, o aproximadamente 137.000 dólares.

Capítulo VI

Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

A. Examen del régimen de remuneración y prestaciones

1. Supervisión del estudio experimental del sistema de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño (informe sobre la marcha de los trabajos)

50. La Comisión era consciente de que las organizaciones de voluntarios habían tropezado con una serie de dificultades que habían frenado el progreso en el estudio experimental. Por consiguiente, se invitó a los representantes de las organizaciones de voluntarios a que, durante el 65º período de sesiones de la Comisión, participaran en un debate franco con la Comisión sobre los progresos realizados hasta la fecha por sus organizaciones y las inquietudes que desearan compartir, sobre la base de su experiencia en el proyecto experimental.

51. Este debate abierto puso claramente de manifiesto las diferencias respecto de los logros que cada una de las cinco organizaciones de voluntarios había obtenido por separado. Una evaluación y análisis de sus experiencias ayudaría a la Comisión a elegir entre varios modos de proceder.

Decisión de la Comisión

52. La Comisión decidió pedir a su secretaría que llevase a cabo una evaluación integral del estudio experimental del proyecto de bandas anchas y de remuneración con arreglo al desempeño en las cinco organizaciones de voluntarios, haciendo hincapié en las enseñanzas extraídas, y que informase a la Comisión en su 66º período de sesiones para que esta pudiera tomar una decisión apropiada sobre ese estudio.

53. La Comisión pidió también a la secretaría que reuniera información sobre las mejores prácticas de las administraciones públicas nacionales y otras organizaciones internacionales sobre el reconocimiento y la recompensa del desempeño.

2. Modernización y simplificación de las prestaciones

i) Todos los tipos de licencias

54. La Comisión tuvo ante sí un documento de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y la secretaría de la CAPI centrado en tres tipos de licencias: a) vacaciones anuales; b) licencia de enfermedad, incluida la licencia vinculada a acontecimientos familiares; y c) licencia especial con y sin goce de sueldo y licencia relacionada con el servicio sobre el terreno. Además, se proporcionó información referente a las prácticas en materia de licencias de la administración pública federal de los Estados Unidos, de algunas organizaciones internacionales fuera del régimen común y de determinados Estados Miembros, así como datos sobre las horas de trabajo en diversos lugares de destino.

Deliberaciones en el seno de la Comisión

55. La Comisión recordó que sus directrices anteriores daban a las organizaciones flexibilidad para aplicar ciertos tipos de licencias. En este contexto, mientras que en las directrices de la Comisión sobre la licencia de paternidad estaba previsto un máximo de cuatro semanas de licencia y un máximo de ocho semanas en circunstancias concretas, las organizaciones habían aplicado esas directrices en forma flexible en vista de sus necesidades funcionales, y algunas habían optado por una licencia de paternidad de cuatro semanas en tanto que en otras organizaciones la licencia otorgada con ese propósito podía ser por un período tan corto como tres días.

56. La Comisión reconoció que, en la esfera de las licencias, su atención debía concentrarse en los asuntos que resultaran fundamentales para la cohesión y el funcionamiento efectivo del régimen común, como las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen y la licencia de enfermedad, en tanto que la flexibilidad podría ser pertinente para reconocer los distintos objetivos operacionales de las organizaciones con respecto a otros tipos de licencias. La opinión de consenso de la Comisión fue que, habida cuenta de toda la flexibilidad en esta esfera, las líneas de comunicación entre las organizaciones y la CAPI debían estar abiertas y que debía consultarse a la Comisión o a su Presidente en los casos en que se consideraran cambios, de manera que pudiera determinarse la viabilidad de su aplicación al régimen común.

Decisión de la Comisión

57. La Comisión decidió que su función de coordinación y reglamentación en el ámbito del derecho a licencias debía centrarse en asegurar una política coherente dentro del régimen común en relación con los elementos que fueran fundamentales para mantener unos incentivos armonizados de contratación, facilitar la movilidad del personal y garantizar unas condiciones de empleo compatibles entre organizaciones con funcionarios que ocuparan puestos similares. La atención se centraría en las vacaciones anuales, las vacaciones en el país de origen y la licencia de enfermedad, aunque no se limitaría exclusivamente a esos ámbitos.

58. Teniendo presentes las directrices establecidas por la CAPI sobre otras prestaciones en concepto de licencias, las organizaciones deberían tener flexibilidad para abordar esas cuestiones a la luz de las tendencias recientes y las mejores prácticas en la conciliación de la vida laboral y personal o la atención de la salud, entre otras esferas. Al examinar tales cuestiones, las organizaciones debían consultar al Presidente de la CAPI.

59. La Comisión exhortó a las organizaciones a que intensificaran su cooperación con ella en el seguimiento de las mejores prácticas y las novedades registradas en la esfera de las licencias, y a que le comunicaran oportunamente esa información. Por su parte, la Comisión seguiría manteniendo a las organizaciones informadas de las prácticas imperantes en el marco del régimen común.

ii) Incentivos para el aprendizaje de idiomas

60. En el documento que la secretaría de la CAPI presentó a la Comisión sobre esta cuestión se determinó que entre las organizaciones del régimen común existía una diferencia de enfoques en lo tocante al reconocimiento de la competencia lingüística y a la promoción del multilingüismo. A pesar de esa diferencia, todas las

organizaciones estaban satisfechas con los arreglos existentes, a los que consideraban un eficiente conjunto de instrumentos para mejorar la eficacia de la organización sobre la base de sus particulares necesidades operacionales, que eran diferentes en las distintas organizaciones.

61. En el examen de esta cuestión, se pidió a la Comisión que decidiera si era necesario armonizar las diversas prácticas de las organizaciones y, en caso afirmativo, cómo debían armonizarse dichas prácticas.

Deliberaciones en el seno de la Comisión

62. La Comisión observó que, si bien todas las organizaciones apoyaban y promovían el multilingüismo en términos de políticas y principios, aplicaban enfoques diferentes para lograr ese objetivo. En la mayoría de los casos, esos enfoques se aplicaban desde hacía varios decenios, y comprendían desde la participación en los gastos realizados por el personal en relación con la capacitación lingüística hasta la aplicación de planes de reconocimiento de la competencia lingüística (prima de idiomas para el personal del cuadro de servicios generales e incentivo para el aprendizaje de idiomas para el personal del cuadro orgánico), y varias de las organizaciones incluían la competencia en un mínimo de dos idiomas entre los requisitos para la contratación. Tanto las organizaciones como el personal consideraban que esa flexibilidad había funcionado satisfactoriamente y era necesaria para tener en cuenta los distintos mandatos operacionales de las organizaciones.

63. La Comisión comprobó que esos diversos enfoques eran eficaces para contemplar las particulares necesidades operacionales de las organizaciones en relación con los idiomas. En ese contexto, recordó que la Asamblea General, al mismo tiempo que había reafirmado su compromiso con el multilingüismo en numerosas ocasiones, permitía que hubiera flexibilidad en lo tocante a los instrumentos concretos para lograrlo, en particular, dejando librada a las organizaciones y a sus órganos rectores la decisión de si lo mejor para contemplar sus necesidades sería un incentivo para el aprendizaje de idiomas o si serían más eficaces otras modalidades. Por consiguiente, se llegó a la conclusión de que debía mantenerse la actual diversidad de instrumentos que podían utilizar las organizaciones del régimen común para la promoción del multilingüismo. Al mismo tiempo, la Comisión llegó a un acuerdo sobre directrices generales a las que las organizaciones deberían ajustarse cuando consideraran la implantación, el examen o la revisión de elementos particulares de los arreglos relacionados con los idiomas. Dichas directrices figuran en el párrafo 65 c) *infra*.

64. Por último, haciendo especialmente referencia al incentivo para el aprendizaje de idiomas para el personal del cuadro orgánico, la Comisión, sin perjuicio del mantenimiento del statu quo, reconoció que tal vez fuera necesario volver a considerar algunos de los parámetros del plan en una etapa posterior, en particular si, como resultado del examen del régimen de remuneración y prestaciones, se revisara la estructura de escalones de sueldos en la que se basaba actualmente el plan.

Decisión de la Comisión

65. La Comisión decidió hacer las siguientes recomendaciones a la Asamblea General:

a) La flexibilidad de larga data proporcionada a la organización en cuanto a la aplicación de planes de reconocimiento del conocimiento de idiomas y otros instrumentos para promover el multilingüismo en el régimen común de las Naciones Unidas ha sido efectiva para satisfacer sus diversas necesidades operacionales y, por lo tanto, debe mantenerse;

b) Se debe alentar a las organizaciones a que, teniendo en cuenta sus necesidades prácticas y con arreglo a sus consideraciones presupuestarias, sigan haciendo esfuerzos con el fin de fomentar el uso de otros idiomas en el ambiente multicultural de la administración pública internacional, y promover sus respectivos objetivos operacionales;

c) Cuando examinen o elaboren programas para mejorar la eficacia de la organización por medio del multilingüismo, las organizaciones, cuando ello sea adecuado y conveniente, deben considerar las directrices generales siguientes:

i) Si el mandato operacional así lo exige, la competencia en más de uno de los idiomas oficiales de la organización debe incluirse en los anuncios de vacantes como requisito necesario para el puesto;

ii) El conocimiento y el uso de idiomas adicionales debe tenerse en cuenta en la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos del personal;

iii) Cuando se administre un plan de prima de idiomas o incentivo para el aprendizaje de idiomas, debe haber formas establecidas de verificación de la competencia lingüística, con mecanismos específicos que deben determinarse en función de las exigencias operacionales y las consideraciones presupuestarias; entre tales mecanismos podrían figurar la realización de pruebas de verificación del estado de los conocimientos, la certificación o la observancia del uso de los idiomas mediante el sistema de evaluación de la actuación profesional de los funcionarios;

iv) Cuando ello pueda redundar en beneficio de la eficacia de la organización (por ejemplo, facilitando la movilidad), se podría considerar la capacitación gratuita en idiomas oficiales o en otros idiomas tanto para los funcionarios como para sus familiares;

v) Cuando la competencia lingüística sea uno de los requisitos para ocupar un puesto o para la movilidad, la capacitación debe ser pagada en su totalidad por la organización; en otros casos, se podría considerar la participación en los gastos;

vi) El incentivo para el aprendizaje de idiomas o la prima de idiomas no deben ser aplicables al uso de la lengua materna ni al personal de idiomas;

vii) Se debe considerar la posibilidad de optar por la capacitación gratuita o la participación en los gastos en lugar de otorgar un incentivo para el aprendizaje de idiomas o una prima de idiomas;

viii) Cuando se apliquen planes de incentivos pecuniarios para el aprendizaje de idiomas, debe hacerse hincapié en el fomento de la aplicación y el uso de los idiomas en la práctica con el fin de mejorar la eficacia de la organización.

iii) Subsidio de educación: examen de la metodología para determinar el subsidio

66. La Comisión decidió informar a la Asamblea General de que seguiría examinando la metodología del subsidio de educación y se proponía informar del resultado del examen en el sexagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea.

Capítulo VII

Métodos de trabajo de la CAPI

1. Fortalecimiento de la función y el funcionamiento de la Comisión

67. Inmediatamente antes del inicio de su 65º período de sesiones, miembros de la Comisión y funcionarios de su secretaría realizaron un retiro para examinar formas de fortalecer a la Comisión y elevar al máximo su capacidad de prestar apoyo a la Asamblea General en la orientación del régimen común. Se estudió la forma en que la Comisión podía ser más proactiva mediante mejores relaciones con sus asociados y centrando la atención en la planificación estratégica. Se examinó también la forma en que podría mejorar su funcionamiento mediante una racionalización de sus métodos de trabajo, utilizando los recursos existentes de manera más eficiente y mejorando sus informes a la Asamblea General para que fueran más concisos y fáciles de entender. Se acordó además que se debía responder a las peticiones de la Asamblea General más puntualmente.

68. Se puso de manifiesto un fuerte empeño de todos en favor de un proceso de cambio y se determinaron varias metas importantes, en particular:

- a) Reorientar la función de la Comisión como órgano a la vez reglamentario y coordinador, en el marco de su estatuto, reconociendo que el régimen común requiere tanto coherencia como flexibilidad;
- b) Desarrollar y/o fortalecer la función de la CAPI en:
 - i) La planificación estratégica de la labor de la Comisión;
 - ii) Desarrollo de políticas y directrices;
 - iii) Coordinación entre los interesados;
 - iv) Seguimiento y observancia; y
 - v) Reglamentación;
- c) Racionalizar y simplificar las actividades actuales para lograr esos objetivos dentro de los límites de los recursos existentes;
- d) Elaborar un plan de acción encaminado a crear una Comisión más eficiente, efectiva y estratégica;
 - i) Creando una base de datos del personal más sólida a los fines de los análisis y la adopción de decisiones, mediante el uso de los sistemas de planificación de los recursos institucionales y mejorando el intercambio de información y datos entre la Comisión y las organizaciones del régimen común;
 - ii) Manteniendo un inventario de las mejores prácticas, tanto dentro como fuera del régimen común.

69. La Comisión otorgó prioridad a las cuestiones que revestían gran importancia para las organizaciones y para el futuro del régimen común. También se comprometió a mejorar la coordinación con todas las partes interesadas para lograr una gestión de los recursos humanos más coherente y efectiva en todo el régimen común.

70. La Comisión elaboró un plan de acción (véase el anexo VII) para racionalizar y simplificar las actividades actuales y lograr los objetivos esbozados en el párrafo 68 *supra*.

71. Se acordó también que el tiempo de la Comisión se aprovecharía mejor:

- a) Manteniendo el compromiso existente de 10 semanas en dos años de tiempo de los miembros de la Comisión dedicado a prestar apoyo a las actividades de mayor valor agregado;
- b) Celebrando reuniones oficiales más cortas (por ejemplo, dos semanas);
- c) Celebrando más reuniones oficiosas, grupos de trabajo, retiros, etc.

72. La Comisión, en estrecha colaboración con sus asociados, instituirá en los próximos 24 meses las reformas que había acordado durante el retiro y realizará evaluaciones anuales de los progresos.

2. Reunión con representantes de los jefes ejecutivos de las organizaciones basadas en Ginebra

73. Como parte de sus actividades para reforzar las asociaciones con los interesados, la Comisión celebró una reunión especial, antes de la apertura de sus 65° período de sesiones, con las organizaciones basadas en Ginebra, a la que asistieron representantes de los jefes ejecutivos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, la OMM, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, la Organización Mundial de la Salud, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y la Unión internacional de Telecomunicaciones.

74. La reunión centró la atención en la determinación de cuestiones de gran valor estratégico para la mayoría de las organizaciones, respecto de las cuales la CAPI podría cumplir una función particularmente importante. Esas cuestiones incluían, entre otras, arreglos contractuales, movilidad y rotación, condiciones de servicio sobre el terreno y simplificación del sistema de remuneración y prestaciones. Se examinaron también medios de mejorar la interacción de la Comisión con las organizaciones. En este contexto, los participantes consideraron conveniente alentar la presencia de la CAPI en las reuniones de la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de la Junta, así como en períodos de sesiones de los órganos rectores de las diferentes organizaciones.

75. Los representantes de las organizaciones acogieron con beneplácito la actual iniciativa de la Comisión de promover un diálogo directo y abierto con los jefes ejecutivos. Por su parte, el Presidente de la CAPI señaló el compromiso de la Comisión de seguir mejorando y ampliando los canales de comunicación con las organizaciones.

Notas

¹ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, OIEA, ONUDI y OMT.

² FIDA.

³ *Documentos oficiales de la Asamblea General, sexagésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30, Adición (A/61/30/Add.1).*

⁴ A/61/824.

⁵ A/61/923.

⁶ *Ibíd.*, párr. 5.

Anexo I

Programa de trabajo de la Comisión de Administración Pública Internacional para 2008-2009

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

1. Escala de sueldos básicos/mínimos.
2. Margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de la administración pública federal de los Estados Unidos:
 - a) Seguimiento de la evolución anual;
 - b) Estudios de equivalencias de escalones entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos.
3. Plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles: examen del funcionamiento del plan revisado.
4. Pago por condiciones de vida peligrosas: examen de la cuantía.
5. Prestaciones por hijos a cargo y por familiar secundario a cargo:
 - a) Examen de la metodología;
 - b) Examen de la cuantía.
6. Pagos por separación.
7. Escala de sueldos: tasas con y sin familiares a cargo.
8. Comité Asesor en Asuntos de Ajuste por Lugar de Destino (CAAALD):
 - a) Informe del 30º período de sesiones del CAAALD;
 - b) Programa para el 31º período de sesiones del CAAALD;
 - c) Informe del 31º período de sesiones del CAAALD;
 - d) Programa para el 32º período de sesiones del CAAALD.
9. Evaluación de la aplicación de la nueva norma general del sistema de evaluación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores.
10. Informe sobre la marcha de los trabajos relativos al desarrollo de una red directiva superior.

II. Condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y cuadros conexos

1. Estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en:
 - a) Ginebra;
 - b) Viena.
2. Examen de las metodologías para el estudio de los sueldos del cuadro de servicios generales.

3. Consideraciones relativas al examen de las normas de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

III. Condiciones de servicio aplicables a ambos cuadros de personal

1. Examen del régimen de remuneración y prestaciones: evaluación del estudio piloto sobre la remuneración basada en el desempeño y el sistema de bandas anchas.
2. Normas de conducta del servicio civil internacional.
3. Movilidad.
4. Evaluación y gestión del desempeño.
5. Examen de los arreglos contractuales, incluidos los nombramientos de duración limitada.
6. Subsidio de educación:
 - a) Examen de la metodología;
 - b) Examen de la cuantía.
7. Examen e informe sobre el equilibrio de género en el régimen común de las Naciones Unidas.

IV. Condiciones de servicio sobre el terreno

1. Estudios de las condiciones y los pagos de remuneración y prestaciones de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.
2. Eficacia y efectos de las medidas de contratación y retención en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

V. Presentación de informes y seguimiento

1. Resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General y los órganos legislativos o rectores de las otras organizaciones del régimen común.
2. Seguimiento de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional por organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.
3. Evaluación de los progresos del plan de acción para reforzar la función y el funcionamiento de la Comisión.
4. Adaptación del presupuesto a los planes estratégicos.

Anexo II

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C., por categorías equivalentes (margen para el año civil 2007)

Categoría	Remuneración neta (en dólares EE.UU.)		Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C. = 100)	Relación entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos ajustada según diferencia del costo de la vida	Coeficiente de ponderación para el cálculo de la relación global ^c
	Naciones Unidas ^{a b}	Estados Unidos			
P-1	62 494	47 322	132,1	115,3	0,6
P-2	81 286	62 496	130,1	113,5	8,4
P-3	100 579	77 288	130,1	113,5	22,1
P-4	121 506	93 097	130,5	113,9	31,7
P-5	142 754	109 205	130,7	114,0	25,8
D-1	164 271	125 182	131,2	114,5	8,8
D-2	175 546	131 723	133,3	116,3	2,7
Relación media ponderada antes del ajuste según la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					130,6
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.					114,6
Relación media ponderada ajustada según la diferencia del costo de la vida					113,9

^a Sueldos netos medios, por categoría, de funcionarios de las Naciones Unidas con familiares a cargo, sobre la base de ocho meses con un multiplicador de 59,9 y cuatro meses con un multiplicador de 64,8 (según la escala de sueldos en vigor desde el 1° de enero de 2007).

^b Para el cálculo de los sueldos medios de las Naciones Unidas se utilizaron las estadísticas de personal, al 31 de diciembre de 2005 publicadas por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación.

^c Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 inclusive que prestaban servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 2005.

Anexo III

Escala de sueldos recomendada del personal del cuadro orgánico y categorías superiores: sueldos brutos anuales y equivalentes en cifras netas una vez deducidas las contribuciones del personal (con efecto a partir del 1° de enero de 2008)

(En dólares EE.UU.)

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Bruto	189 929														
Neto C	136 454														
Neto S	122 802														
SSG Bruto	172 546														
Neto C	125 155														
Neto S	113 332														
D-2 Bruto	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
Neto C	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
Neto S	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
D-1 Bruto	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
Neto C	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
Neto S	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
P-5 Bruto	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
Neto C	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
Neto S	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
P-4 Bruto	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
Neto C	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
Neto S	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
P-3 Bruto	71,729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
Neto C	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
Neto S	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
P-2 Bruto	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
Neto C	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
Neto S	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
P-1 Bruto	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
Neto C	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
Neto S	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

Notas: C = Sueldo de los funcionarios con cónyuge o hijo a cargo.

S = Sueldo de los funcionarios sin cónyuge ni hijo a cargo.

Anexo IV

Modelo para estimar las consecuencias financieras de los cambios de la escala de sueldos básicos

1. La secretaría elaboró y probó un modelo para estimar las consecuencias financieras de los cambios en las escalas de sueldos básicos y de sueldos mínimos. El modelo se basa en los siguientes datos:

a) Las estadísticas de personal suministradas por la Junta de los jefes ejecutivos (categoría, escalón y situación familiar de los funcionarios del cuadro orgánico y categoría superiores del régimen común de las Naciones Unidas);

b) Las escalas de sueldos (actuales y propuestas) del cuadro orgánico y categorías superiores;

c) Las clasificaciones más recientes de los ajustes por lugar de destino para los diversos lugares de destino.

2. El modelo emplea la fórmula para calcular los sueldos netos, que se aplica a todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores en la base de datos de la Junta de los jefes ejecutivos. Los gastos se presentan como una matriz (por lugar de destino y por organización). El costo total para las organizaciones se obtiene por los costos a nivel del personal para todo el personal incluido en la base de datos de la Junta de los jefes ejecutivos.

3. El modelo es muy flexible y puede adaptarse fácilmente para hacer la estimación de las consecuencias financieras de muchas situaciones complejas, por ejemplo:

a) Un aumento proporcional de la escala de sueldos básicos/mínimos;

b) Un aumento no proporcional de la escala de sueldos básicos/mínimos; y

c) Cambios en las clasificaciones de ajustes por lugar de destino de los lugares de destino.

Anexo V

Modelo para estimar las consecuencias financieras del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles

1. La secretaría elaboró y probó el modelo para estimar las consecuencias financieras de los cambios del plan de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles. El modelo se basa en los siguientes datos:

a) Las estadísticas de personal suministradas por la Junta de los jefes ejecutivos sobre la composición del personal por lugar de destino (categoría, situación familiar, número de asignaciones, elemento de no reembolso de los gastos de mudanza y derecho a prestaciones);

b) Las matrices de pagos fijos por los elementos de movilidad, condiciones de vida difíciles y no reembolso de los gastos de mudanza (actuales y propuestos);

c) Las últimas clasificaciones de condiciones de vida difíciles para los lugares de destino.

2. El modelo emplea la fórmula para calcular los elementos de condiciones de vida difíciles, movilidad y no reembolso de los gastos de mudanza, que se aplica a todo el personal que tiene derecho a ellos incluido en la base de datos de la Junta de los jefes ejecutivos. Se presenta el costo total de cada uno de los elementos, que puede desglosarse por lugar de destino y por organización.

Anexo VI

Escala de sueldos netos recomendada para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Londres

Fecha efectiva: Octubre de 2006

(En libras esterlinas)

<i>Categoría/ escalón</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11*</i>
G-7	27 582	28 684	29 786	30 888	31 990	33 092	34 194	35 296	36 398	37 500	38 602
G-6	24 627	25 612	26 597	27 582	28 567	29 552	30 537	31 522	32 507	33 492	34 477
G-5	21 985	22 864	23 743	24 622	25 501	26 380	27 259	28 138	29 017	29 896	30 775
G-4	19 630	20 413	21 196	21 979	22 762	23 545	24 328	25 111	25 894	26 677	27 460
G-3	17 528	18 228	18 928	19 628	20 328	21 028	21 728	22 428	23 128	23 828	24 528
G-2	15 651	16 277	16 903	17 529	18 155	18 781	19 407	20 033	20 659	21 285	21 911
G-1	13 972	14 534	15 096	15 658	16 220	16 782	17 344	17 906	18 468	19 030	19 592

* Escalón por antigüedad.

Anexo VII

Plan de acción para fortalecer la función y el funcionamiento de la CAPI

Parte I. Consenso general

1. Reorientar la función de la CAPI como órgano tanto de reglamentación como de coordinación, en el marco del estatuto existente, teniendo en cuenta que el régimen común requiere tanto coherencia como flexibilidad.
2. Desarrollar y/o fortalecer la función de la CAPI en:
 - a) Planificación estratégica;
 - b) Normativa;
 - c) Coordinación;
 - d) Supervisión y observancia;
 - e) Reglamentación.
3. Elaborar un plan de acción para construir una CAPI eficiente y estratégica.
4. Racionalizar y simplificar las actividades en marcha para lograr esos objetivos.

Parte II: Funciones

A. Función de planificación estratégica

1. Desarrollar una función de planificación estratégica, a fin de colocar a la Comisión en mejores condiciones de cumplir una función proactiva, proporcionar orientación selectiva, establecer prioridades para múltiples años y reforzar las asociaciones con las organizaciones participantes y los representantes del personal en el régimen común.
2. La función de planificación estratégica contribuirá a una coordinación más eficiente al proporcionar objetivos seleccionados, definir plazos y facilitar la participación de todos los asociados.
3. Dar prioridad a cuestiones de gran importancia para las organizaciones y para el futuro del régimen común, tales como:
 - a) Medidas para promover un aumento de la productividad y la eficiencia;
 - i) Gestión del desempeño;
 - ii) Movilidad.
 - b) Modernizar y simplificar el sistema

A cargo de: Presidente y Vicepresidente, en consulta con los miembros de la Comisión

Cuando: Actividad constante

B. Función normativa

1. Desarrollar una capacidad normativa de la CAPI a lo largo del tiempo, reconociendo que esto se puede lograr sólo de manera incremental.

2. Asegurar la coherencia normativa en todo el régimen común.
3. Reasignar los recursos internos según sea necesario, adoptar un enfoque de asociación con las organizaciones dentro y fuera del régimen común, buscar las mejores prácticas y mantener una dedicación a obtener mejores estadísticas de la fuerza de trabajo y difundir información en el momento oportuno.

A cargo de: Secretario Ejecutivo

Cuando: Actividad constante

C. Función de coordinación

1. Fortalecer la función de la CAPI de reunir a todos los participantes en el régimen común.
2. Asegurar una mayor consulta entre las organizaciones del régimen común y otras entidades de las Naciones Unidas con la CAPI, a fin de mejorar la eficacia de la labor de la CAPI.

A cargo de: Presidente, Vicepresidente y Secretario Ejecutivo

Cuando: Actividad constante

D. Función de supervisión, presentación de informes y observancia

1. Dado que se reconoce que la supervisión mediante cuestionarios no es satisfactoria, estudiar nuevos enfoques que produzcan beneficios mutuos e intercambio de información en un proceso interactivo.
2. Utilización de la supervisión de la observancia para fortalecer la función de planificación estratégica de la CAPI.

A cargo de: Secretario Ejecutivo

Cuando: Actividad constante

E. Función de reglamentación

Identificar algunas esferas que requieren mejoras:

1. Utilizar la función de supervisión para determinar esferas de variación en la aplicación de las decisiones de la CAPI, y en ocasiones, proporcionar directrices de interpretación en beneficio de las organizaciones participantes.
2. Examen del compendio de la CAPI a fin de facilitar la investigación histórica de decisiones y recomendaciones clave.
3. Asegurar que las decisiones de la CAPI sigan teniendo en cuenta la viabilidad de la ejecución y el costo.

A cargo de: Secretario Ejecutivo

Cuando: Actividad constante

Parte III: Prioridades

1. Utilizar grupos de tareas en apoyo de la labor de la Comisión y el plan estratégico para:

- Llevar adelante la labor de la Comisión
- Crear consenso
- Acelerar el proceso de adopción de decisiones

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
1.1 Elaborar y distribuir una propuesta sobre las modalidades para ejecutar lo que antecede	Secretario Ejecutivo	Septiembre de 2007
1.2 Aprobación de la propuesta	Miembros de la Comisión	Diciembre de 2007

2. Utilizar de manera optima el tiempo de la Comisión:

- Mantener el compromiso existente de 10 semanas cada 2 años de tiempo de los miembros de la Comisión en apoyo de actividades de valor añadido más alto
- Celebrar reuniones oficiales más cortas (por ejemplo, de dos semanas de duración)
- Celebrar más reuniones oficiosas, grupos de tareas, retiros.

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
2.1 Elaborar modalidades en relación con lo que antecede	Presidente y Vicepresidente	Después del 65º período de sesiones
2.2 Aprobar las modalidades	Miembros de la Comisión	Después del 65º período de sesiones

3. Elaborar formas de acelerar la adopción de decisiones, incluso responder puntualmente a peticiones urgentes de la Asamblea General y los órganos rectores de las organizaciones del régimen común

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
3.1 Elaborar procedimientos y directrices (por ejemplo, el empleo de correo electrónico, salas de charlas, incorporación de temas del programa sin deliberación)	Secretario Ejecutivo	Septiembre de 2007
3.2 Aprobar los procedimientos y las directrices	Miembros de la Comisión	Diciembre de 2007

4. Estudiar constantemente nuevos enfoques a la presentación de informes anuales dirigidos a la audiencia escogida y mejorar la legibilidad

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
4.1 Estudiar constantemente nuevos enfoques a la presentación de informes anuales dirigidos a la audiencia escogida y mejorar la legibilidad	Secretario Ejecutivo	Actividad constante

5. Mejorar las comunicaciones con los Estados Miembros

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
5.1 Mejorar las comunicaciones con los Estados Miembros	Presidente y Vicepresidente	Actividad constante

6. Mejorar las comunicaciones y la coordinación

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
6.1 Mejorar las comunicaciones entre los Miembros de la Comisión y el Presidente, el Vicepresidente y la secretaría	Presidente, Vicepresidente y Secretario Ejecutivo	Actividad constante
6.2 Mejorar la comunicación horizontal y la coordinación con la secretaría	Secretario Ejecutivo	Actividad constante

7. Aumentar la capacidad de la secretaría

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
7.1 Mejorar las posibilidades de carrera y la capacitación, desarrollar nuevos sistemas y procedimientos de trabajo (incluso para la tecnología de la información) dentro de la secretaría	Secretario Ejecutivo	Actividad constante

8. Aclarar con más precisión la división del trabajo entre el Presidente y el Vicepresidente

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
8.1 Aclarar con más precisión la división del trabajo entre el Presidente y el Vicepresidente	Presidente y Vicepresidente	Octubre de 2007

9. Presentar informes periódicos sobre la aplicación de todas las partes de este plan de acción (Partes I a III)

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
9.1 Informes trimestrales	Secretario Ejecutivo	Trimestralmente, a partir de diciembre de 2007

10. Evaluar los progresos respecto de todo este plan de acción (Partes I a III)

<i>Acción</i>	<i>A cargo de</i>	<i>Fecha límite</i>
10.1 Preparación del informe de evaluación	Presidente y Vicepresidente	Para el 67º período de sesiones
10.2 Evaluación de los progresos y posible ajuste del plan	Miembros de la Comisión	Anual, a partir del 67º período de sesiones

07-45575 (S) 040907 040907

