



NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA
GENERAL



Distr.
GENERAL

A/C.5/32/50
23 noviembre 1977

ORIGINAL: ESPAÑOL

Trigésimo segundo período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 109 del programa

INFORME DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

Declaración del Presidente de la Comisión de Administración
Pública Internacional ante la Quinta Comisión

Señor Presidente:

El artículo 17 del Estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional establece que la Comisión presentará un informe anual a la Asamblea General. Agradezco la oportunidad que la Quinta Comisión me ofrece de dirigirle la palabra para hacer la presentación del informe correspondiente al año en curso.

El informe de la Comisión de Administración Pública Internacional que me honro en presentar es el tercero que ha producido este órgano de la Asamblea General desde que fuera establecido por la resolución 3357 (XXIX) de fecha 18 de diciembre de 1974. Tal vez más aún que los dos precedentes, éste señala cuán difícil es corregir anomalías cuando ellas se han consolidado a través del tiempo y la sabiduría de la resolución 13 (I) del 13 de febrero de 1946 que dispuso ya entonces el establecimiento de una Comisión de Administración Pública Internacional para asesorar a las Naciones Unidas y a los organismos especializados en materia de personal. Aquella resolución no fue cumplida estrictamente ya que la Junta asesora que se creó en lugar de la Comisión nunca tuvo ni la autoridad ni los medios para ejercer un control adecuado en el desenvolvimiento que en todos estos años ha ido teniendo el concepto de la administración pública en el ámbito de las organizaciones internacionales.

Es recién en 1974 que la Asamblea General, preocupada por el creciente impacto de los gastos de personal y teniendo que pronunciarse sobre diversas cuestiones y problemas que habían surgido del crecimiento no siempre planificado ni sistemático de la administración pública internacional, decidió el establecimiento de este nuevo mecanismo independiente que es la Comisión, reviviendo el título previsto en aquella resolución de 1946 y acordándole funciones que no son solamente asesoras sino también, en determinadas materias, ejecutivas para que regule y coordine las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas.

Conforme ese mandato, la Comisión es un organismo de coordinación interagencial lo que requiere consultas constantes con los organismos de coordinación ya existentes así como contactos permanentes con cada una de las 14 organizaciones que integran el sistema común de las Naciones Unidas. A esos fines la Comisión viene celebrando, por invitación de las distintas organizaciones, una reunión cada año en la sede de alguno de los organismos especializados, además de sus sesiones regulares en la Sede de Nueva York. El año pasado fue en las oficinas de la FAO, este año en la sede del Organismo Internacional de Energía Atómica, para 1978 se ha aceptado ya una invitación de la UNFSCO. Este programa de contactos se completa con visitas a las distintas sedes para conocer los puntos de vista de las administraciones y de las asociaciones de personal sobre todos los aspectos que son de interés directo de la Comisión.

El informe de la Comisión de Administración Pública Internacional, Suplemento No. 30 del actual período de sesiones de la Asamblea General, resume las tareas cumplidas por la Comisión durante 1977.

No podría referirme a estas actividades sin mencionar la sensible desaparición de nuestro Vicepresidente, Sr. Anishadai Adu, de Ghana, quien falleció el día 2 de septiembre. Su contribución ha sido invaluable para los trabajos de la Comisión y deseo expresar la esperanza de que para su reemplazo se seleccione una personalidad que reúna cualidades de capacidad, dedicación y talento semejantes a las que caracterizaban al Sr. Adu.

El informe que tengo el honor de presentar demuestra que este año la Comisión debió dedicar la mayor parte de su tiempo y de sus posibilidades de trabajo a la encuesta sobre los sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra, a fin de dar una respuesta adecuada al mandato tan preciso que impartió la Asamblea General en su resolución A/31/193 B del 22 de diciembre de 1976 disponiendo la realización de un estudio de las condiciones locales de empleo en Ginebra y la formulación de recomendaciones sobre las escalas de sueldos que se consideren adecuadas.

En consecuencia la Comisión ha tenido, tal como ya ocurrió en el año 1976, que acordar prioridad a las cuestiones de sueldos en perjuicio de otras materias importantes sobre las que su estatuto le fija competencia y responsabilidades. El informe indica que a pesar de esa limitación, la Comisión ha podido seguir tratando prácticamente todas las otras materias que caen bajo su mandato.

Uno de los mandatos expresos que mereció atención especial fue el de la resolución 31/141 B, parte II, párrafo 1, por el que la Asamblea pedía se le informara sobre la factibilidad de establecer modificaciones en el sistema de ajustes por lugar de destino. La Comisión estudió al respecto dos cuestiones que consideró importantes. La primera es la referente a la posibilidad de que la operación del sistema de ajustes lleve a divergencias demasiado amplias en la relación entre la remuneración de las Naciones Unidas y la del país que se utiliza como comparación, en particular a un exceso en el margen de diferencia si los aumentos en el ajuste correspondiente a Nueva York en base al movimiento

del índice de costo de vida exceden el monto de los incrementos que prácticamente cada año se acuerdan a las remuneraciones del servicio civil de los Estados Unidos.

La Comisión observó a este respecto que, en base a la experiencia de los últimos años, ese riesgo es pequeño pues, como regla, los sueldos de los Estados Unidos se han movido cada uno de los últimos años en un nivel parecido al aumento del costo de vida. También esta situación se registra en 1977, en que los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos han sido mejorados en 7,05%, con efectividad al 1º de octubre de este año según lo dispone la Orden Ejecutiva 12010 firmada por el Presidente Carter.

La Asamblea General ha solicitado a la Comisión que mantenga esta cuestión bajo constante estudio y en el informe (párrafos 39 a 44) se detallan los pasos cumplidos para dar cumplimiento a esa responsabilidad. La Comisión entiende que si el margen se estrechara excesivamente, la corrección sólo podría hacerse mediante una revisión de la escala básica de sueldos, lo que es competencia exclusiva de la Asamblea General. Pero si se observara que el margen se amplía en exceso, como podría ocurrir si en un año no se concediera ningún aumento a la administración estadounidense, la Comisión cuenta con un mandato suficiente para aplicar las medidas correctivas necesarias, por ejemplo reduciendo los índices de comparación o aún postergando la vigencia de una clase de ajuste.

En consecuencia la Comisión llegó a la conclusión de que no se requieren medidas adicionales de la Asamblea General a este respecto. Continuará observando cuidadosamente esta comparación que es la base para la aplicación del principio Noblemaire. A septiembre de 1977 la situación es la reflejada en el cuadro del párrafo 34 de nuestro informe, es decir que si los sueldos de los Estados Unidos se toman como índice 100, los de las Naciones Unidas en Nueva York tienen un promedio ajustado de 113,3. La Comisión registra aquí una pequeña diferencia de 0,6% con respecto al año pasado motivado por una variación en la relación del costo de vida entre Nueva York y Washington, pero este cambio, por su dimensión, no requiere en opinión de la Comisión ninguna medida al menos por el momento. Para mayor control, se está realizando una encuesta sobre la relación del costo de vida en esas dos ciudades.

Proyectada esta situación en los próximos doce meses se observa que el aumento del 7,05% en los sueldos de la administración de los Estados Unidos que he mencionado tiene el efecto de reducir el margen en varios puntos pero la Comisión descuenta que debido al movimiento que registra el índice de costo de vida deberán acordarse antes de fines de 1978 dos clases de ajuste por lugar de destino a Nueva York, una ya en este mes de diciembre y la otra en el segundo semestre de ese año, así que el margen se mantendrá, en promedio, sin cambios fundamentales.

La otra cuestión que ha considerado la Comisión en sus estudios sobre el sistema de ajustes por lugar de destino es una fórmula que asegure que se requiera una cantidad igual de movimiento del costo de vida para producir un cambio de clase en todos los niveles de ajuste por lugar de destino. Bajo las disposiciones

/...

actuales, según las cuales se dispone un cambio en la clase de ajuste por lugar de destino cada vez que el índice se ha movido cinco puntos en relación con un índice fijo de 100, ocurre que los cambios se producen por cantidades cada vez menores del movimiento del costo de vida a medida que el índice aumenta y esto motiva cambios cada vez más frecuentes con un efecto de espiral. La modificación que la Comisión propone en el párrafo 57 de su informe tendrá el efecto de desacelerar este proceso al exigir un cambio del 5%, en vez de cinco puntos del índice, con respecto al nivel existente. El valor de cada clase sería lógicamente proporcional al aumento del índice por lo que el atraso en el otorgamiento de una nueva clase sería compensado por el mayor valor de la misma.

El Comité Administrativo de Coordinación ha criticado la modificación que se propone con el argumento de que el nuevo sistema será más difícil de entender y más complicado de aplicar que el régimen actual. La Comisión estimó que con un breve período de adaptación no deberían presentarse tales problemas y, por el contrario, opina que a la larga simplificará la tarea administrativa al evitar cambios demasiado frecuentes. Los representantes del personal, por su parte, han objetado la propuesta alegando que en las áreas con alto costo de vida los funcionarios tendrán una espera más larga que la actual para recibir los aumentos por costo de vida. Esto es cierto, pero la corrección se ha estimado necesaria por una razón de equidad ya que mientras que en esas áreas que ya tienen una clase alta un cambio puede producirse con solamente un aumento del 2,8% en el costo de vida, como ocurre en el paso de la clase 15 a la 16, en las clases bajas se requiere un aumento del 5% para obtener esa clase adicional. Aún con la introducción de esta modificación, la Comisión está convencida que el sistema de las Naciones Unidas para compensar los aumentos de costo de vida seguiría siendo suficientemente sensible y que puede compararse favorablemente con los de la mayoría de los acordados a las administraciones públicas nacionales que cuentan con ajustes semejantes.

Entendiendo que el cambio requerirá un período de adaptación, la Comisión propone que el nuevo sistema, de adoptarse, entre en vigor a partir del 1º de julio de 1978.

Esta propuesta, que ha sido sintetizada en el párrafo 57 del informe, es la única recomendación que presenta la Comisión que requiere un pronunciamiento concreto de la Asamblea General.

Pasaré a referirme ahora a la parte más sustantiva de este informe que es la relativa al estudio realizado sobre las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra.

La adopción por la Asamblea General del artículo 12 del estatuto de la Comisión de Administración Pública Internacional y la posterior asunción por la Comisión de las responsabilidades que le fija dicho artículo son decisiones que han producido un cambio significativo en el procedimiento existente para el establecimiento de los sueldos del cuadro de servicios generales.

/...

Mientras que previamente estos sueldos eran determinados por los jefes ejecutivos de las organizaciones en consulta con su personal, los gobiernos han considerado a partir de 1975 que es conveniente la intervención de un organismo independiente que determine los hechos y, sobre la base de esa evaluación, recomiende cuál es el nivel de sueldos que estima adecuado. La situación ocurrida en Ginebra a comienzos de 1976, que fue oportunamente informada a la Asamblea por la Dependencia Común de Inspección, contribuyó sin duda a reforzar el interés de los gobiernos en este nuevo procedimiento y determinó que se dispusiera un estudio especial de la situación existente en esa ciudad que es sede de seis organizaciones y de la Oficina europea de las Naciones Unidas.

El mandato específico acordado a la Comisión por la Asamblea en la resolución 31/193 B para que realizara con carácter de urgencia un estudio de las condiciones de empleo locales en Ginebra ha significado una tarea de gran envergadura, atento que la Comisión no había tenido aún la oportunidad de considerar los principios generales en esta materia ni de pronunciarse sobre el problema de la metodología. Se vio obligada, en consecuencia, a adoptar un enfoque básicamente pragmático, seleccionando un procedimiento ad hoc para Ginebra y dejando para más adelante la elaboración de una metodología general.

Pero la tarea pudo cumplirse y la Comisión ha completado su mandato en tiempo, estableciendo los hechos y formulando recomendaciones sobre una nueva escala de sueldos, las que fueron comunicadas a los jefes ejecutivos interesados el 23 de septiembre y transmitidas a la Asamblea General en el informe que presento.

La Comisión comenzó por el estudio de los principios básicos, llegando a la conclusión de que correspondía confirmar el principio de las "mejores condiciones locales prevalecientes". Este principio cuenta con la aprobación de la Asamblea General y la Comisión entendió que tiene plena vigencia mientras no sea revisado por la misma Asamblea.

El paso siguiente consistió en determinar e interpretar esas mejores condiciones locales. Para obtener esa información, y atento que en Ginebra no existe una publicación oficial con datos completos sobre el nivel de los sueldos, la Comisión resolvió realizar una encuesta entre los empleadores locales. Luego de considerar diversas posibilidades se adoptó un tipo de encuesta sobre la que ya existe suficiente experiencia por haber sido usado en el pasado por varias organizaciones, es decir, la encuesta a un grupo de empleadores preseleccionados por considerarse los mejores, reemplazando así el método del muestreo al azar que se había utilizado en las últimas tres encuestas que han tenido lugar en Ginebra. El método elegido fue apoyado por los jefes ejecutivos, pero en cambio contó con una enérgica oposición de los representantes del personal.

La Comisión está convencida de que a los fines de determinar las mejores condiciones locales prevalecientes, el método de la preselección es más válido desde el punto de vista estadístico que el del muestreo al azar. Por sobre todo

/...

tiene el mérito de haber funcionado satisfactoriamente en otras partes, mientras que los resultados obtenidos por el de muestreo ha sido objetado por alguna de las partes en dos de las tres ocasiones que se lo utilizó en Ginebra.

La otra característica que distinguió esta encuesta de las anteriores realizadas en Ginebra fue la selección de un número mucho mayor de puestos a ser estudiados, determinándose 15 puestos a comparar en vez de los dos que se habían analizado previamente. A pesar de las diferencias existentes entre las distintas organizaciones con sede en Ginebra y el hecho de que las Naciones Unidas no han introducido aún en su Oficina Europea un sistema de clasificación de puestos, la Comisión no encontró mayores dificultades en obtener el acuerdo de las administraciones y del personal para la descripción detallada de 15 puestos que se pudieran considerar representativos de las tareas que cumplen la gran mayoría de la categoría de servicios generales.

La lista de los empleadores que se podían presumir entre los mejores de Ginebra fue elaborada en base al mejor asesoramiento que pudo obtener la Comisión. Estimó que la lista de 45 firmas que seleccionó era realmente representativa de los mejores empleadores de Ginebra y que, al mismo tiempo reflejaba un balance adecuado de diferentes sectores de la actividad económica y comercial de esa ciudad. La Comisión invitó a los representantes del personal a proponer nombres adicionales que ellos consideraran como merecedores de ser incluidos en la lista pero optaron por rechazar esta oferta. En cambio, criticaron nuestra lista por excluir firmas pequeñas. Al respecto quisiera explicar que la Comisión adoptó el criterio de considerar solamente firmas que tuvieran por lo menos 50 empleados de oficina por estimar que no sería adecuado comparar los sueldos de una organización que ocupa tanto personal como las Naciones Unidas con los de una pequeña oficina de pocos empleados. Podría ocurrir que en esa oficina haya algún sueldo excepcionalmente elevado, pero habría que considerarlo como un caso aislado y no como representativo de las mejores condiciones locales prevalecientes.

Es sin duda lamentable que un gran número de empleadores que fueron invitados a participar en la encuesta no hayan cooperado. De los 45 seleccionados, 27 accedieron a facilitar información pero de estos resultaron utilizables los datos de 22 firmas debiendo excluirse cinco respuestas por distintas razones que se detallan en el párrafo 140 de nuestro informe.

Las 18 negativas se debieron en parte a la época, en que tuvo lugar la encuesta, poco antes de las vacaciones de verano, y al breve tiempo disponible para la recolección de datos. También influyó probablemente la amplitud de los cuestionarios pues la Comisión estimó indispensable obtener una información mucho más detallada que la recogida en encuestas anteriores, tanto en materia de sueldos para un gran número de puestos como en lo que hace a otras condiciones de empleo tales como vacaciones, subsidios, pensiones, etc.

Sin embargo y no obstante esa falta de algunas respuestas, la Comisión está conforme en que el material obtenido de las 22 firmas que colaboraron es suficientemente representativo de los mejores empleadores de Ginebra y constituye un ejemplo adecuadamente balanceado de las distintas áreas de actividades.

La tarea material de la encuesta estuvo a cargo de funcionarios altamente calificados en este campo y con larga experiencia previa en las Oficinas de Sueldos de las Naciones Unidas y de la UNESCO. Representantes del personal y de las Administraciones participaron en todas las etapas de la encuesta.

Para la interpretación de los datos, la Comisión se preocupó de adoptar soluciones que fueran metodológicamente sólidas y equitativas. Ante la evidencia de que algunos empleadores en Ginebra pagan por un trabajo equivalente sueldos más elevados a los hombres que a las mujeres, la Comisión tuvo especial cuidado en evitar cualquier efecto de esa discriminación que resultara incompatible con las disposiciones de la Carta y con otras resoluciones y convenciones adoptadas por los órganos legislativos del sistema. La solución que se adoptó fue la de retener solamente los sueldos pagados a hombres en aquellos puestos que fueran desempeñados indistintamente por hombres y mujeres y de aplicar a los sueldos de trabajos desempeñados exclusivamente por mujeres un factor de corrección, basado en la diferencia en favor del empleado masculino que se había encontrado en los puestos "mixtos", la que fue calculada en un 8%.

Habiendo tomado estas medidas preventivas, la Comisión está conforme en haber obviado ampliamente los efectos de cualquier discriminación que pudiera existir en los puestos encuestados. Cabría agregar que muchas de las firmas informantes no practican ninguna política discriminatoria. Tal es el caso de los grandes bancos, la administración pública, las corporaciones transnacionales.

La metodología adoptada por la Comisión tuvo en cuenta todas las críticas que la Unidad Común de Inspección había formulado a las encuestas anteriores en el informe que presentara el año pasado a esta Asamblea. Cabe aquí señalar que si bien la Comisión no se consideró obligada a aplicar estrictamente la metodología establecida en los "principios rectores" acordados en 1965 por el Comité Administrativo de Coordinación, confirmados posteriormente por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional, en la práctica ajustó sus procedimientos en todos los respectos a tales principios rectores. Como digo, los principios no eran compulsorios para la Comisión ya que por otra parte nunca han sido aprobados por ningún órgano legislativo, pero aun así fueron seguidos estrictamente en la ejecución de nuestra encuesta.

Sobre la base del material recogido se pasó luego a la construcción de la escala de sueldos que correspondería a Ginebra según se detalla en los párrafos 171 y siguientes del informe. Se trata de un proceso intrincado en el que se ha debido conciliar diversas consideraciones. La escala resultante que se incluye como anexo III.L, representa una reducción de un promedio del 17% con respecto a los sueldos de la escala vigente.

/...

Tal como lo solicitó la Asamblea General en la resolución 31/193 B, párrafo 2, la Comisión ha procurado encontrar una explicación de por qué los sueldos de Ginebra han llegado al nivel actual y sus puntos de vista a este respecto se resumen en los párrafos 193 a 204 del informe.

El origen de la situación, según lo ve la Comisión, se remonta a 1950 cuando al establecerse la categoría de personal de servicios generales - hasta ese entonces todo el personal integraba una categoría única - se adoptó para Ginebra una escala de sueldos que estaba esencialmente basada en la escala vigente para el personal de Nueva York, no obstante que la encuesta entonces realizada había demostrado que las remuneraciones de Ginebra eran muy inferiores a las de las Naciones Unidas. El margen que se produjo entonces ha tendido a perpetuarse en las revisiones posteriores. Los cambios frecuentes de metodologías en las encuestas que siguieron y el hecho de que en varias ocasiones los resultados obtenidos no fueron debidamente aplicados por haberlos objetado el personal, como ocurrió en 1966 cuando la encuesta demostró que los sueldos de Naciones Unidas estaban un 15% por sobre las mejores remuneraciones prevalecientes en Ginebra, han ido agravando el problema.

En 1969 se introdujo una nueva metodología en la que se decidió aplicar el 92 percentil de los sueldos externos al escalón 6 de los grados internos, criterio que fue criticado por la ICSAB. Esto, más el error de utilizar descripciones de empleos que ya no correspondían a la realidad de las tareas de ese personal particularmente en el caso de uno de los dos puestos que servían para la comparación, el de contador cuyas funciones han sido radicalmente modificadas por la introducción de las computadoras en las operaciones de contabilidad, dieron resultados que significaron en 1976 nuevos aumentos substanciales de los sueldos del cuadro de Servicios Generales en Ginebra.

La Comisión ha tratado de precisar las razones de esos aumentos. Una explicación es que la metodología aplicada era fundamentalmente errónea y llevó a que los datos recolectados fueran equivocados. La Dependencia Común de Inspección, por su parte, ha sostenido en su informe del año pasado, y así lo reitera su Presidente en una carta que me ha dirigido hace pocos días, que los acuerdos celebrados entre las Administraciones y el personal sobre esos aumentos se basaron, no sobre la encuesta Battelle que fue prácticamente descartada, sino en los resultados de la encuesta de 1969, realizada con la misma metodología que se ha calificado como errónea, a la que se adicionó una corrección del retraso en la aplicación durante los últimos años del índice suizo de sueldos OFIAMT.

La Comisión, teniendo en cuenta que el nivel actual de los sueldos es el resultado de un proceso que se inicia en 1950 y durante el cual se han ido acumulando distintos factores distorsionantes, prefirió evitar decidir sobre cuestiones que la misma Dependencia Común de Inspección expresa que a esta altura son en cierta forma académicas, encarando en cambio un estudio que aportara nuevas bases y un enfoque renovado. Nuestro informe no entra a justificar o a invalidar los sueldos existentes o los aumentos acordados en 1976, sino que simplemente ha tratado de determinar con el máximo de objetividad y precisión que le ha sido posible cuál debería ser en base al principio de las mejores condiciones locales prevalecientes el nivel adecuado de los sueldos al 1º de enero de 1978.

/...

La escala recomendada se presenta en términos netos, habiéndose hecho la comparación con las remuneraciones efectivas que reciben los empleados en Ginebra luego de deducidos los impuestos. De ser aplicada, tendrá además el efecto de reducir en algún grado la superposición de sueldos que existe actualmente en Ginebra entre el personal del Cuadro Profesional y el de Servicios Generales, superposición que por su magnitud la Comisión ha calificado como una anomalía. Reconociendo que los principios que determinan los sueldos para las dos categorías son diferentes y que no existe una relación rígida entre ambas escalas de sueldos, no puede descartarse el hecho de que ambos cuadros de personal trabajan juntos y que entre ellos existe una estructura jerárquica. La Comisión no cree que sea satisfactoria una situación en la que la remuneración de un funcionario del grado superior del cuadro de Servicios Generales sea igual a la de un funcionario P-3 o P-4 en el Cuadro Profesional. Las nuevas escalas producen una reducción de un grado en esa superposición, colocando a un G-7 escalón 11 al nivel de un P-2 escalón 4.

La Comisión está aún preocupada, sin embargo, por la anomalía aún mayor que existe por la superposición entre ambas categorías con respecto a las remuneraciones pensionables y, consecuentemente, en las pensiones. Esto también tendrá con la nueva escala una corrección pero aún más limitada ya que la remuneración pensionable de un G-7 escalón 11 será igual a la de un P-4 escalón 9. La Junta de Nombramientos y Promociones ha registrado hace pocos días el caso de un funcionario de Ginebra, grado G-7, que rechazó un ascenso a P-3 porque perdía dinero.

Para corregir esta situación sería necesario un cambio de las escalas para la contribución del personal en la categoría de Servicios Generales, pero esto requiere una decisión de carácter general y no correspondería aplicarla en forma aislada en Ginebra. La Comisión pensaba presentar a la Asamblea General algunas propuestas a estos efectos pero, como lo explica en los párrafos 187 y 188 del informe, no ha podido hacerlo por ausencia de propuestas concretas del Comité Administrativo de Coordinación en estas materias. Continuará tratando este asunto, el año próximo y urgirá a las Administraciones para que, en consulta con el personal, nos presenten algunas propuestas al respecto. Entre tanto, la escala de los sueldos brutos que se presenta en el Anéxo III.^M ha debido necesariamente calcularse de acuerdo con la actual escala de contribución del personal.

Habiendo completado su mandato bajo los términos del artículo 12, párrafo 1 de su estatuto, estableciendo los hechos y formulando recomendaciones sobre la escala de sueldos, la Comisión considera que corresponde a los jefes ejecutivos el decidir en qué forma esas escalas serán aplicadas. La Comisión ha indicado en el párrafo 183 del informe que espera puedan entrar en vigencia a partir del 1.º de enero de 1978 y prevé que en vista de las dificultades que puede provocar una reducción en el sueldo efectivo, algún tipo de subsidio especial transitorio se acuerde al personal que se encuentra en funciones a fin de proteger el nivel de la remuneración que ese personal está recibiendo actualmente.

Cualesquiera sean las medidas que se adopten, la Comisión considera que este es el momento adecuado para rectificar la situación existente en Ginebra pues el transcurso del tiempo sólo puede contribuir a hacerla aún más anómala. En vista de lo complejo del caso y de los problemas que pueden surgir de la

/...

aplicación de las recomendaciones, la Comisión está dispuesta, ante una solicitud de las organizaciones, a realizar una nueva encuesta en 1980 para analizar la evolución que se haya registrado para ese entonces en las condiciones de empleo de Ginebra.

Antes de dejar este tema, quisiera referirme a un punto que se le vincula. Como muchas delegaciones están enteradas, los representantes de las asociaciones de personal de Ginebra han realizado por intermedio de una firma consultora una encuesta complementaria, obteniendo información de un número de empleados incluidos en la lista original preparada por la Comisión así como de otros empleadores que tienen menos empleados que los cincuenta que la Comisión consideró como un límite mínimo. En su momento hice saber a los representantes del personal que si me hacían llegar los datos que ellos habían obtenido, los examinaría con todo cuidado, no obstante que ese trabajo se había efectuado sin ninguna supervisión de las Administraciones o de la Comisión.

Hace pocos días recibí de esos representantes un informe preparado por el consultor analizando los datos recogidos. Sin embargo, se han negado a facilitarme los datos detallados en que se basa el informe; sugieren en cambio que me reúna con ellos en Ginebra para estudiar conjuntamente este material. Lamento esta actitud del personal que representa una quiebra del principio de reciprocidad y de confianza que la Comisión ha procurado mantener en todas sus tratativas con el personal. Quisiera señalar que toda la información que la Comisión recogió durante la encuesta fue puesta de inmediato en conocimiento de los representantes del personal.

En la ausencia de esos datos todo lo que puedo decir es que el nuevo informe no aporta ninguna evidencia nueva que contradiga nuestra conclusión de que los sueldos recogidos por la Comisión son demostrativos de las mejores condiciones prevalecientes en Ginebra. Más aún, de algunas de las cifras mencionadas en el documento recibido se puede deducir que la nueva encuesta no ha obtenido mejores remuneraciones que las registradas en nuestro informe. El consultor ha tratado entonces de llegar, utilizando esos mismos sueldos, a cifras comparativas más altas aplicando métodos de interpretación distintos a los utilizados por la Comisión, especialmente en tres casos: primero, en lo que hace al cálculo del factor de corrección aplicable a los sueldos femeninos para evitar la discriminación que pueda existir en algunos empleos en Ginebra; segundo, con respecto a la fórmula para proyectar al 1.º de enero de 1978 los sueldos obtenidos y, tercero, en lo que hace a la conversión de los sueldos brutos en sueldos netos mediante la deducción del impuesto a la renta.

Ninguna de las propuestas resulta aceptable ya que el porcentaje de aumento que propone para la actualización de las remuneraciones al 1.º de enero de 1978 es simplemente estimativo y no ofrece forma de ser verificado mientras que las fórmulas que sugiere para corregir el factor discriminación y para lograr el ajuste impositivo están basadas en errores muy obvios de lógica. Si las delegaciones estuvieran interesadas podría circular como documento de trabajo los comentarios detallados que hemos hecho a la encuesta preparada por el personal.

/...

En mi opinión, no hay en el material que nos han facilitado los representantes del personal elementos que justifiquen una reconsideración por parte de la Comisión de sus recomendaciones. Por el contrario, si sus datos se interpretaran correctamente, lo más probable es que tiendan a confirmar esas recomendaciones.

Para concluir esta presentación debo referirme ahora al plan de trabajos que ha previsto la Comisión para 1978.

Continuando la implementación del artículo 12, párrafo 1, de su estatuto, se realizará una encuesta sobre los sueldos locales de París en cooperación con la UNESCO y, de ser posible, antes de fin de año una segunda encuesta sobre las condiciones de empleo en otra ciudad sede. Como se recordará, la 19a. Conferencia de la UNESCO resolvió que se efectuara un estudio de los sueldos del personal del cuadro de servicios generales para ser presentado a la próxima Conferencia que tendrá lugar en noviembre de 1978. La Comisión ha dispuesto de acuerdo con el Director General de la UNESCO los procedimientos para completar esta encuesta en tiempo para su consideración por el Consejo Ejecutivo y luego por la Conferencia General de dicha organización. Los resultados de esa encuesta serán informados oportunamente a la Asamblea General de las Naciones Unidas.

La Comisión deberá tratar el año próximo algunos puntos que han quedado pendientes de la revisión del sistema de sueldos para las categorías Profesionales que se aprobó el año pasado. Conforme los términos de la resolución 31/141, estos puntos serían:

- a) el estudio de todos los pagos que corresponden por separación del servicio (repatriación, rescisión de nombramiento, muerte, etc.);
- b) el estudio de los fundamentos y condiciones de aplicación del subsidio de educación;
- c) nuevos estudios de equivalencias de grados entre las Naciones Unidas y la Administración Federal de los Estados Unidos.

Otro estudio que ya está en marcha y que esperamos completar en tiempo para su presentación en nuestro próximo informe es el relativo a las políticas y prácticas de reclutamiento de personal, que serán examinadas en relación con el concepto del servicio de carrera y con respecto a los nombramientos de plazo fijo. Finalmente hemos incluido en nuestro programa y con alta prioridad el tema de las condiciones de servicio del personal que presta funciones fuera de las sedes, el llamado personal de campo, tanto el financiado por los presupuestos regulares como el de los programas de desarrollo, incluyendo en ambos casos al personal de la categoría de servicios generales.

Como los señores delegados pueden observar, el programa que tenemos por delante es extenso. La enumeración de estos asuntos más otros que se tratan rutinariamente, como la fijación de los ajustes por lugar de destino en 165 distintos países o territorios, los viáticos de viaje para los funcionarios internacionales, o la comparación constante del margen de sueldos de los Estados Unidos,

/...

parecerían demostrar que la Comisión de Administración Pública Internacional, si bien se estableció recién en 1975, cuenta hoy con un campo de acción suficientemente amplio como para justificar su existencia.

El mandato que la Comisión ha recibido en su estatuto y en las diferentes resoluciones de la Asamblea General es, sin perjuicio de las tareas ejecutivas que tiene a su cargo, fundamentalmente el de ofrecer a los Estados Miembros y, cuando corresponda, a las Administraciones un asesoramiento técnico y objetivo que permita determinar condiciones de empleo en las organizaciones internacionales que les aseguren la posibilidad de contar con el personal de alto grado de eficiencia, competencia e integridad que prevé la Carta de las Naciones Unidas en su Artículo 101, inciso 3, guía permanente de nuestros trabajos.

La Comisión se propone ir revisando gradualmente todas las condiciones de empleo que se aplican en el sistema de las Naciones Unidas. Donde encuentre alguna anomalía, la señalará a la atención de los Gobiernos Miembros y de las Administraciones a las que corresponda la responsabilidad en estas materias. Cuando las remuneraciones y subsidios no sean adecuados, ya sea que pequen por falta o por exceso, se formularán las recomendaciones para rectificar tal situación. Nuestra aspiración es que la Asamblea General pueda contar con el debido asesoramiento en este campo, en una forma semejante al aporte tan valioso que en su área específica recibe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto.

Procuraremos dar cumplimiento a esta responsabilidad con la prudencia necesaria para no alterar indebidamente un sistema que se ha ido desarrollando y consolidando a través de los años y que en muchos casos significa un conjunto de derechos adquiridos por el personal, pero al mismo tiempo con toda la firmeza que exige la importancia que los Estados Miembros acuerdan a esta cuestión.
