Naciones Unidas

ASAMBLEA GENERAL

UNDECIMO PERIODO DE SESIONES

Documentos Oficiales

QUINTA COMISION, 575a. SESION

Miércoles 30 de enero de 1957, a las 11 horas

Nueva York

SUMARIO

Página

Tema 51 del programa:
Régimen de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas: informe del Comité de estudio de sueldos (*continuación*)
Informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto 253

Presidente: Sr. Omar LOUTFI (Egipto).

TEMA 51 DEL PROGRAMA

Régimen de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas: informe del Comité de estudio de sueldos (A/3209, A/3505 y Corr.1, A/C.5/691 y Add.1 a 3) (*continuación*)

INFORME DE LA COMISIÓN CONSULTIVA EN ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE PRESUPUESTO (A/3505 Y CORR.1)

1. El PRESIDENTE recuerda que en la 574a. sesión de la Quinta Comisión hubo asentimiento general respecto al acuerdo de deliberar en particular sobre las recomendaciones del Comité de estudio de sueldos (A/3209), fundándose en el cuadro anexo al informe de la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (A/3505 y Corr. 1). Sugiere que los puntos que han de examinarse se citen conforme a los números de la columna A de aquel cuadro anexo, según el orden propuesto por el Presidente en la nota dirigida a la Quinta Comisión, que aparece en documento A/C.5/L.392/Add. 2. La Comisión podrá tomar una decisión en principio después de deliberar sobre cada punto en particular.

2. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) manifiesta que, según lo hiciera notar en la exposición que pronunció durante el debate en general (572a. sesión), la mayoría de los puntos relativos a organización y clasificación de puestos (puntos 3 a 8 *b*), inclusive, del cuadro anexo al informe de la Comisión Consultiva) habrán de ser examinados en el duodécimo período de sesiones de la Asamblea General, teniendo en cuenta el informe que para entonces presentará el Secretario General. Aunque la delegación de la Unión Soviética está dispuesta a apoyar ya mismo algunas de esas recomendaciones, como la del punto 3 que se refiere a la conveniencia de establecer una sola categoría de subsecretarios, estima que existen algunas otras recomendaciones, como las que figuran en los puntos 4 y 5, que requieren mayor estudio. Por lo tanto, cree conveniente que la Comisión no adopte por el momento una decisión definitiva respecto a estos puntos, y se reserva el derecho de formular las observaciones que estime apropiadas a medida que se proceda a examinar cada uno de los puntos.

Punto 1

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que se mantenga el régimen común de sueldos, subsidios y prestaciones en la forma indicada en el informe de dicho Comité (A/3209).

Punto 3

3. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) estima que, como la clasificación de los subsecretarios es uno de los asuntos relativos a la estructura del personal que se proyecta examinar en el duodécimo período de sesiones, sería preferible que la Comisión se limitara a tomar nota del punto 3 y reservara su decisión definitiva para otro momento.

4. El Sr. HUNN (Relator del Comité de estudio de sueldos) dice que la observación del representante de la Unión Soviética no es incompatible con la posición adoptada por el Comité de estudio de sueldos, que tuvo plena conciencia de que su recomendación estaría sujeta a revisión en el duodécimo período de sesiones de la Asamblea. Sin embargo, estima que no hay inconveniente en que la Comisión apruebe esta recomendación, añadiendo una cláusula en el sentido de que esa aprobación se hace sin perjuicio de cualquier propuesta pertinente que pudiera presentar el Secretario General en el duodécimo período de sesiones.

5. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) manifiesta que no se opone a este procedimiento.

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que sólo haya una categoría de subsecretarios (o categoría equivalente), a reserva de las propuestas que el Secretario General pudiese presentar a la Asamblea General en su duodécimo período de sesiones.

Punto 4

6. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) pide que en el informe de la Comisión a la Asamblea General se hagan constar las observaciones que formularon en el debate general la delegación de la Unión Soviética y otras delegaciones con respecto al punto 4, a fin de que se las pueda tener en cuenta en el duodécimo período de sesiones.

7. El PRESIDENTE dice que el Relator tendrá debidamente en cuenta la solicitud del representante de la URSS.

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que se establezca un máximo de dos categorías para los cargos de oficial mayor y director.

Punto 5

8. En respuesta a una pregunta del Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas), el Sr. HUNN (Relator del Comité de estudio de sueldos) manifiesta que, aun cuando la aprobación de la recomendación que figura en el punto 8 *a*) tendría por consecuencia el traspaso de un número de funcionarios de las categorías inferiores del Cuadro orgánico al Cuadro

de servicios generales, es poco probable que esto afecte a más de 80 de un total de 600 puestos P-1 y P-2. Por lo tanto, siempre sería necesario mantener en cinco el número de categorías del Cuadro orgánico.

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que haya un máximo de cinco categorías en el Cuadro orgánico.

Punto 7

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que se establezcan normas uniformes para clasificar al personal del Cuadro orgánico.

*Punto 8*a)

9. El Sr. MENDEZ (Filipinas) cree que la impresión general de la Quinta Comisión es que la propuesta de incluir ciertos puestos del Cuadro orgánico (hasta la categoría P-3) en el Cuadro de servicios generales debería ser objeto de mayor estudio. Esta propuesta podría resultar incompatible con el principio de la distribución geográfica, porque permitiría que los puestos de que se trata se cubriesen con personal contratado localmente en vez de cubrirlos con personal contratado en el plano internacional, disminuyendo así las oportunidades de los ciudadanos de los países más pequeños y las posibilidades de éstos para lograr una representación adecuada. Hasta que el principio de la distribución geográfica se haya puesto en práctica en forma más satisfactoria, sería inconveniente efectuar los traspasos sugeridos.

10. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) apoya la opinión expresada por el representante de Filipinas. En vista de su anterior debate sobre la medida en que se ha puesto en práctica durante el año pasado el principio de la distribución geográfica, la Comisión debería abstenerse por el momento de adoptar una decisión definitiva sobre el punto 8*a*).

11. En la Sede no se han efectuado nombramientos a base de la distribución geográfica para el Cuadro de servicios generales, incluso para los puestos de categoría más elevada del mismo, pero no ha sucedido lo mismo en otras oficinas, como por ejemplo en la de Ginebra. El Secretario General debería examinar la posibilidad de extender la aplicación del principio de la distribución geográfica a varias de las categorías comprendidas en el Cuadro de servicios generales. En especial, los países insuficientemente desarrollados desean tener las mayores oportunidades para proporcionar funcionarios del Cuadro de servicios generales, debido a la valiosa formación que pueden adquirir. El orador confía en que la Comisión se limite a tomar nota de la recomendación del Comité de estudio de sueldos que figura en el punto 8*a*), que el Secretario General vuelva a estudiar el asunto y que se tome una decisión definitiva en el duodécimo período de sesiones.

12. El Sr. NATARAJAN (India) conviene con el representante de la URSS en que no se debe adoptar una decisión definitiva en el actual período de sesiones. El propio Comité de estudio de sueldos reconoció (A/3209, párr. 65) que en vista de la importancia que tiene la distribución geográfica, todo traspaso de puestos del Cuadro orgánico requeriría un estudio cuidadoso. La delegación de la India teme que con el transcurso del tiempo se podría olvidar la condición original de los puestos objeto de este traspaso, y por este motivo estima que el asunto debe ser objeto de mayor estudio.

13. El Sr. J. AHMED (Pakistán) apoya las opiniones expresadas por las delegaciones de Filipinas, la Unión Soviética y la India.

14. El Sr. HUNN (Relator del Comité de estudio de sueldos) dice que el Comité de estudio de sueldos ha tenido muy en cuenta todo lo relativo a la distribución geográfica; pero como no ha querido adoptar una actitud contraria a las normas de la Asamblea General sobre este asunto, propuso que se adoptaran ciertas garantías. Si formuló su recomendación fué porque a su juicio se planteaba un verdadero problema debido a la clasificación incorrecta en el Cuadro orgánico de funcionarios que, en un sentido estricto, se los contrata localmente y pertenecen al Cuadro de servicios generales, cuyos sueldos se determinan a base de los mejores que prevalecen en la localidad del caso. Algunos de ellos tuvieron que incluirse en el Cuadro orgánico por verdadera necesidad; por ejemplo, en Nueva York no es posible contratar personal de los servicios de imprenta dentro del Cuadro de servicios generales, pues los sueldos que perciben en la localidad los trabajadores de este ramo los coloca automáticamente en las categorías P-1 y P-2. Una vez establecida la norma, la existencia del régimen común exigía que la misma se aplicase también en Europa, donde de hecho no hacía falta. Por lo tanto, el Comité de estudio de sueldos estimó que la situación era anómala y pensó que la mejor solución sería la de hacer una reclasificación de los puestos para incluir otras dos categorías en el Cuadro de servicios generales. Aplazando la aprobación de esta recomendación no se resolvería el problema, puesto que aún no se ha resuelto el de la distribución geográfica.

15. Puesto que el traspaso de funcionarios del Cuadro orgánico al Cuadro de servicios generales podría encerrar desventajas de orden psicológico, se sugirió que no se efectuaran traspasos hasta que los puestos del caso quedasen vacantes. Se podría dar mejor cumplimiento al principio de la distribución geográfica si las diversas organizaciones hiciesen mayores esfuerzos para nombrar a ciudadanos de diferentes países al contratar personal para el Cuadro de servicios generales o locales. Esto debería ser perfectamente factible en un centro tan cosmopolita como es Nueva York. Puesto que el traspaso sugerido afectaría solamente a unos 80 puestos de un total de 1.200, el Comité de estudio de sueldos estimó que esto no influiría mucho en la situación de los Estados Miembros cuyas cuotas son pequeñas. Por lo tanto, el orador cree que en resumidas cuentas la recomendación no entraña una grave transgresión del principio de la distribución geográfica, y sugiere que, para resolver un problema que es de urgencia, se apruebe esta recomendación incluso en el caso de ser necesario agregar una cláusula con las salvedades que se estimen apropiadas.

16. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) entiende que uno de los principales problemas que se plantean es cómo ofrecer la oportunidad de ascender a los funcionarios de la categoría más alta del Cuadro de servicios generales. La solución propuesta por el Comité de estudio de sueldos consiste en establecer una nueva escala en ese Cuadro después de la G-5, que incluya unos 100 puestos (85 en Nueva York y 15 en Ginebra), que se hallan clasificados actualmente en el Cuadro orgánico. Esto no es una buena solución. Se podría estimular a los funcionarios de la categoría más alta del Cuadro de servicios generales concediéndoles privilegios y prestaciones adiciona-

les; de este modo se satisfarían sus aspiraciones de progreso sin necesidad de modificar el Cuadro.

17. El Sr. Chechotkin está completamente de acuerdo con los oradores que le han precedido en el uso de la palabra, de que todo problema debe ser objeto de mayor estudio, tanto desde el punto de vista de la distribución geográfica como de las consideraciones que acaba de hacer.

18. El Sr. BENDER (Estados Unidos de América) dice que es necesario hallar alguna solución al problema a que se ha referido el Relator del Comité de estudio de sueldos. No cree que la propuesta de dicho Comité tendería a beneficiar al país donde los funcionarios prestan sus servicios, aumentando el número de puestos que podrían ocupar sus ciudadanos. Un argumento que puede aducirse es que, muy posiblemente, podrían traspasarse algunos puestos del Cuadro orgánico al Cuadro de servicios generales, sin dejar por ello de aplicarles el principio de la distribución geográfica. Como el asunto de la distribución geográfica deberá ser totalmente examinado en el próximo período de sesiones, la Comisión podría decidir el traspaso de los puestos, pero dejando pendiente el asunto de la distribución geográfica hasta que se efectúe ese estudio.

19. El Sr. GANEM (Francia) estima que el cambio de nombre del Cuadro de servicios generales por el de Cuadro de servicios locales podría tener un efecto psicológico adverso. Los funcionarios interesados podrían pensar que se les disminuía. Sería interesante conocer los motivos que tuvo el Comité de estudio de sueldos para recomendar ese cambio.

20. El Sr. HUNN (Relator del Comité de estudio de sueldos) explica que, a juicio del mencionado Comité, el personal comprende dos grupos: el contratado internacionalmente, y el que se toma en la localidad de que se trate. La contratación de los primeros se efectúa a base de la distribución geográfica, y en este caso los funcionarios están obligados a prestar servicios en cualquier parte del mundo. Los funcionarios del otro grupo son fundamentalmente los que trabajan en servicios locales, que tienen obligaciones muy limitadas en materia de traslados a otros lugares; se los contrata en la localidad, prestan sus servicios principalmente en ella, y sus sueldos se determinan a base de los mejores prevalecientes en el lugar. El Comité de estudio de sueldos tuvo en cuenta los efectos psicológicos que entraña la modificación propuesta, y estimó que el término "Servicios locales" no es denigrante, mientras que el término "Servicios generales" se presta a críticas a causa de la vaguedad del significado. En resumen, a juicio del Comité de estudio de sueldos la nueva denominación es más equitativa y más concreta.

21. El Sr. GANEM (Francia) lamenta que las explicaciones dadas por el Relator no hayan disipado todas sus dudas.

22. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) está de acuerdo con el representante de Francia sobre la poco afortunada connotación psicológica del nombre "Servicios locales", y ello confirma su parecer de que se debe proceder a un mayor estudio de todo el asunto.

23. El Sr. DAVIN (Nueva Zelandia) está dispuesto a apoyar la recomendación del Comité de estudio de sueldos. La Quinta Comisión está suficientemente informada y puede adoptar una decisión inmediata.

24. El Sr. VAN ASCH VAN WIJCK (Países Bajos) está de acuerdo. Le han causado buena impresión los argumentos del Relator en favor de la propuesta del Comité de estudio de sueldos. Es evidente que el Comité tuvo muy en cuenta la distribución geográfica; en efecto, en su informe aduce varios argumentos que refutan los temores expresados al respecto. A juicio del orador, los efectos adversos que la propuesta tendría con respecto al principio de la distribución geográfica serían virtualmente insignificantes. No hay motivos para que la Quinta Comisión no apruebe la propuesta inmediatamente. De ser necesario podría examinar los efectos de la misma cuando celebre el debate general sobre la distribución geográfica, en el próximo período de sesiones.

25. El Sr. HAZNAM (Indonesia) apoya la propuesta de que la Comisión se limite a tomar nota de la recomendación del Comité de estudio de sueldos, aplazando toda decisión hasta el próximo período de sesiones, cuando se podrán estudiar todos los aspectos del problema.

Por 28 votos contra 18 y 4 abstenciones, queda aprobada la propuesta.

26. El Sr. ROBERTSON (Director de Personal) sugiere que tampoco se adopte una decisión acerca de la denominación del Cuadro. Hay que tomar precauciones para asegurar que las condiciones de servicio del Cuadro mencionado no se modifiquen a consecuencia del cambio de nombre. Por ejemplo, sería poco acertado adoptar cualquier decisión en cuya virtud el personal del Cuadro de servicios generales no pudiese ser trasladado para prestar servicio en países de ultramar. El propio Comité de estudio de sueldos ha reconocido que este personal se halla sujeto a traslados para prestar servicios en otros países por períodos de hasta dos años. El orador confía en que la Comisión tendrá en cuenta la necesidad de disponer de suficiente personal para destacarlo en misiones.

27. El Sr. POLLOCK (Canadá) explica que ha votado en contra de la propuesta de que se aplace toda decisión relativa a la recomendación del Comité de estudio de sueldos, porque está a favor de esa recomendación por sus méritos intrínsecos, y teniendo en cuenta que el Comité de estudio de sueldos manifiesta en el párrafo 65 de su informe de que esta recomendación no afectará en la práctica el objetivo de lograr una amplia distribución geográfica del personal. Este último aspecto del problema podría examinarse en forma más amplia en el próximo período de sesiones.

Punto 8 b)

28. El Sr. BENDER (Estados Unidos de América) subscribe la recomendación del Comité de estudio de sueldos, pero desea que las oficinas locales aprovechen la experiencia de otras en la medida de lo posible y que para determinar las categorías se apliquen las normas más uniformes que sea factible dictar.

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que el número de categorías del Cuadro de servicios generales se determine conforme a las condiciones prevalecientes en la localidad donde se encuentre cada oficina.

Punto 9

29. El Sr. BENDER (Estados Unidos de América) expresa que le han satisfecho los pasajes de la exposición del Secretario General en la 573a. sesión, referentes a los factores no económicos. No obstante, desea aclarar que su delegación no ha tenido el propósito de sugerir, en la declaración que hizo la 571a. sesión, que no se ha hecho nada a ese respecto. Sin duda, se ha

logrado mucho, pero aún queda más por hacer, como ha reconocido el propio Secretario General. Por lo tanto, su delegación sigue creyendo que la Quinta Comisión debe aprobar la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que se establezca en cada organización un pequeño comité del personal que se ocupe constantemente en los problemas especiales de carácter no económico, propios de la administración pública internacional. La referencia de su delegación a la conveniencia de la uniformidad, hecha en la exposición formulada durante el debate en general (571a. sesión), no tiene que ver con los factores no económicos, sino con la proposición del Comité de estudio de sueldos (A/3209, pág. 58), de vigorizar la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional.

30. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) señala que muchos de los problemas que se tratan bajo el título de "factores de carácter no económicos" se relacionan estrictamente con la política del Secretario General en materia de personal. Espera que el Secretario General se refiera a estos problemas en la parte relativa a esa política del informe que presentará en el próximo período de sesiones.

31. En principio, no tiene objeciones que formular a las detalladas observaciones del Comité de estudio de sueldos sobre los factores no económicos, pero preferiría que la Quinta Comisión no hiciera suya ninguna observación en particular. Debe quedar librado al criterio del Secretario General y de los demás jefes ejecutivos seguir las sugestiones generales que en materia de personal ha formulado el Comité de estudio de sueldos.

32. El Sr. DAVIN (Nueva Zelandia) felicita al Comité de estudio de sueldos con respecto a las partes de su informe que tratan de los factores no económicos, pues contienen ideas muy útiles y aprovechables. Le han impresionado las importantes conclusiones hechas en el párrafo 42 y, sobre todo, lo relativo a la necesidad de eliminar de los programas de trabajo las tareas que no sean constructivas y los estudios académicos que no tengan la probabilidad de conducir a una acción concreta. El orador opina que en ese aspecto el peso de la responsabilidad no recae tanto sobre la Secretaría cuanto sobre las delegaciones que le piden la ejecución de trabajos. Las delegaciones no deben solicitar a la Secretaría la realización de tareas improductivas.

La Comisión hace suyas las observaciones del Comité de estudio de sueldos relativas a los factores de carácter no económico.

Punto 15

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que se mantengan las disposiciones actuales relativas al subsidio de educación.

Punto 16

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, relativa a la prima de instalación.

Punto 20

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que no se modifique el régimen vigente de vacaciones anuales, y se autorice al Secretario General a conceder períodos adicionales de vacaciones a los funcionarios que trabajen en climas malsanos.

Punto 21

33. El Sr. MENDEZ (Filipinas) manifiesta que en general está de acuerdo con la posición que ha adoptado el Comité de estudio de sueldos, con las salvedades que hizo en el debate en general. En particular, su delegación confía en que la recomendación del Comité de estudio de sueldos no se aplique de tal manera que obligue a privarse de su licencia para visitar el país de origen a los funcionarios que tienen aversión por los viajes aéreos. Un funcionario procedente del Lejano Oriente, por ejemplo, podría encontrarse con que sus días de licencia no le alcanzarían para hacer el viaje por mar y pasar un tiempo razonable en su país de origen. La delegación de Filipinas atribuye gran importancia a la licencia para visitar al país de origen como medio para mantener el carácter internacional de la Secretaría, y espera que la recomendación del Comité de estudio de sueldos no la perjudique.

34. El Sr. ROBERTSON (Director de Personal) señala que el Secretario General y los jefes ejecutivos han pedido que se les dé cierta libertad de acción al respecto (A/C.5/691, párr. 45). Sería indebidamente riguroso aprobar la recomendación del Comité de estudio de sueldos sin incluir una cláusula que permita adoptar medidas administrativas cuando la aplicación estricta de la recomendación dé lugar a desigualdades o perjuicios. Los procedimientos para el ejercicio de las atribuciones que se proponen se determinarán mediante el recurso ordinario de consulta entre los organismos.

35. El Sr. MENDEZ (Filipinas) agradece al Director de Personal las seguridades que ha dado. Está convencido de que el derecho de los funcionarios a la licencia para visitar el país de origen no resultará perjudicado.

36. El Sr. CLOUGH (Reino Unido) manifiesta que aun cuando no votará contra la recomendación, a su juicio la concesión de licencia para visitar el país de origen cada dos años es excesivamente generosa. Ocasiona fuertes gastos, y ausencias prolongadas del personal. Si bien está de acuerdo en que la licencia para visitar el país de origen sirve un propósito útil en cuanto hace posible que los funcionarios se mantengan en contacto con la cultura de sus países, sugiere que sería más apropiado concederla cada tres años.

37. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) apoya la recomendación del Comité de estudio de sueldos, para lo cual tiene presente lo manifestado por el Director de Personal sobre las atribuciones que tendría el Secretario General para aplicarla. Se opone firmemente a la idea de que la licencia para visitar el país de origen se conceda sólo cada tres años, pues los funcionarios no deben desvincularse del país de origen, y ésta es una cuestión que no debe considerarse únicamente desde el punto de vista económico.

38. El Sr. CERULLI IRELLI (Italia) está de acuerdo con lo expresado por el representante del Reino Unido.

39. El Sr. GANEM (Francia) dice que, como siempre, su delegación apoya el principio de que la licencia para visitar el país de origen se conceda cada dos años, y le satisface que tanto el Comité de estudio de sueldos como el Secretario General sean de la misma opinión. Sin embargo, confía en que este último interprete con liberalidad la limitación relativa al tiempo de viaje.

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que no se modifique el régimen actual de la licencia para visitar el país de origen, salvo que, en principio, el tiempo de viaje deberá limitarse normalmente al requerido para viajar por avión.

Punto 22

La Comisión aprueba la recomendación del Comité de estudio de sueldos, de que las Naciones Unidas apliquen las normas comunes sobre licencia por enfermedad propuestas por el Comité Administrativo de Coordinación.

Punto 23

40. El Sr. RAAB (Israel) manifiesta que le ha sorprendido la restrictiva propuesta del Comité de estudio de sueldos, de que se pague sólo la mitad del sueldo en el segundo período de seis semanas de la licencia de maternidad. Se prevé una licencia de 12 semanas por lo menos, no sólo en el Convenio No. 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de la maternidad, sino que en la Recomendación sobre la protección de la maternidad, formulada por la OIT en 1952, al revisarse aquel Convenio, se sugiere que esa licencia se prolongue hasta completar un período de 14 semanas. Aunque no tiene el propósito de instar a que se conceda este último período, opina que debe aprobarse la propuesta del Secretario General de que las 12 semanas sean con sueldo íntegro.

41. El Sr. HUNN (Relator del Comité de estudio de sueldos) explica que el Comité tuvo en cuenta el Convenio de la OIT, pero que esta última no impuso ninguna obligación a los empleadores con respecto al pago de sueldo durante la licencia de maternidad; el propósito perseguido parece que más bien fué dar a las mujeres empleadas la seguridad de conservar el empleo mediante la concesión de esa licencia. El Comité de estudio de sueldos también ha estudiado las prácticas de diversos gobiernos, y ha llegado a la conclusión de que el régimen actual de las Naciones Unidas es generoso. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo elevado de los gastos, consideró razonable mantener el período de 12 semanas, pero pagando solamente medio sueldo durante la segunda mitad del mismo. El orador señala que el período mínimo de un año de servicio propuesto para tener derecho a esta licencia representa una mejora con respecto al anterior período de dos años establecido por el Comité de Expertos en materia de Sueldos, Subsidios y Licencias (A/C.5/331 y Corr.1), de 1949, si bien reconoce que la OIT fija en 10 meses el tiempo mínimo de servicio necesario.

42. El Sr. DIEGUEZ (Guatemala) dice que habría preferido el período de 10 meses al de un año, por ser más equitativo. Sería impropio que las Naciones Unidas procedieran como una compañía de seguros y buscaran ventajas reduciendo los beneficios que conceden. Si bien está dispuesto a dar su conformidad al período de un año, se opone firmemente a la propuesta de reducir la paga a la mitad en el segundo período de seis semanas, porque considera que sería una medida arbitraria y discriminatoria contra la mujer. En esto apoyará la propuesta del Secretario General.

43. El Sr. CHECHOTKIN (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) está en desacuerdo con los puntos 23 i) y 23 ii) de las recomendaciones del Comité de estudio de sueldos. Aunque se han tenido plenamente en cuenta las consecuencias financieras, no se ha prestado suficiente atención a los factores humanos. Es práctica de muchos países, incluso de la Unión Soviética, prescindir del período mínimo de servicio para tener derecho a esta licencia, y en su opinión esa es la actitud que correspondería tomar con respecto al personal de las Naciones Unidas. También se opone a la propuesta de que se pague la mitad del sueldo en el segundo período de seis semanas, y a la propuesta del Secretario General de que no se acumule licencia anual mientras se esté haciendo uso de licencia de maternidad.

44. El Sr. CERULLI IRELLI (Italia) está de acuerdo con el representante de la Unión Soviética sobre los puntos 23 i) y 23 ii).

45. El Sr. QUIJANO (Argentina) dice que su única reserva respecto a las recomendaciones del Comité de estudio de sueldos se refiere a la cuestión que se está debatiendo. Apoya la posición adoptada por el Secretario General, y opina que el Convenio de la OIT se ha interpretado de manera muy restrictiva.

46. El Sr. RAAB (Israel) dice, contestando al Relator del Comité de estudio de sueldos, que la recomendación de la OIT relativa a la protección de la maternidad establece que, siempre que sea posible, las prestaciones en dinero que deben ser concedidas a las mujeres próximas a ser madres deberían ser fijadas de acuerdo con una tasa superior a la mínima prevista por el Convenio de la OIT relativo a la protección de la maternidad, y siempre que sea posible la tasa debería ser fijada en un 100% de las ganancias anteriores de la mujer que hayan sido tomadas en cuenta para computar las prestaciones. A juicio del orador, las organizaciones internacionales deben dar el ejemplo a los gobiernos, y no a la inversa, sobre todo cuando se trate de convenios internacionales de trabajo.

47. El Sr. J. AHMED (Pakistán) propone con respecto al punto 23 i) que el período mínimo de servicio necesario para tener derecho a la licencia sea normalmente de un año, pero que se deje alguna libertad de acción a cada una de las organizaciones. Sobre el punto 23 ii) prefiere la propuesta del Secretario General.

48. El Sr. POLLOCK (Canadá) opina que convendría disponer de estadísticas para conocer el alcance del problema. Apoya las propuestas del Secretario General sobre los puntos 23 i) y 23 ii), que concuerdan con la práctica de la OIT, pero estima que el período mínimo para tener derecho a esta licencia debe ser de un año y no de 10 meses.

49. El Sr. RAJAPATHIRANA (Ceilán) tiene la firme convicción de que las Naciones Unidas deben dar el ejemplo de un empleador modelo. Es partidario de toda medida que tienda a mejorar las condiciones de trabajo mientras no perjudique el rendimiento. Está dispuesto a apoyar la propuesta del Secretario General con respecto al punto 23 i), pero se pregunta si no se podría reducir el período mínimo de un año para tener derecho a la licencia de maternidad y conceder un tiempo proporcional de esta licencia a las funcionarias que tengan menos de un año de servicio. En lo que se refiere al punto 23 ii) también apoya la propuesta del Secretario General. Respecto al punto 23 iii) cree que habría que buscar el equilibrio entre las condiciones óptimas y la necesidad de lograr el grado adecuado de productividad; desde este punto de vista estaría de acuerdo con la propuesta del Secretario General.

50. El Sr. TURNER (Contralor) informa que el Secretario General y los jefes ejecutivos estuvieron a

su pesar en desacuerdo con el Comité de estudio de sueldos sobre la cuestión de pago de sueldo durante la licencia de maternidad, y se sintieron alentados por el apoyo de la Comisión Consultiva. Aunque la intención precisa del Convenio de la OIT sobre ese punto es tal vez algo oscura, pues trata primordialmente de sistemas nacionales de previsión o seguro social, el Convenio impone la obligación de conceder licencia de maternidad, y sería poco consecuente —por lo menos con el espíritu de la Convención— ocuparse de la licencia de las funcionarias, sin disponer nada sobre la continuación del pago normal del sueldo. Las Naciones Unidas podrían ser acusadas de no cumplir las normas internacionales si no mantuvieran el régimen actual. La propuesta del Comité de estudio relativa al período de servicios indispensable para tener derecho a la licencia de maternidad (punto 23 i)) es más liberal que el régimen actualmente en vigor en las Naciones Unidas, aunque lo es menos que el que aplican otras organizaciones. No obstante, introduce la uniformidad. Aunque tal vez sea posible acortar aún más el período, quizá no convenga ser excesivamente generosos. La mejora que se concede en ese sentido queda reducida en parte por la recomendación del punto 23 iii), que se basa en el principio de poner algún límite a la acumulación de licencia.

51. El Sr. DIEGUEZ (Guatemala) manifiesta que no puede estar de acuerdo con la propuesta del Secretario General sobre el punto 23 iii), pues en su opinión limita el derecho de la mujer a tomar su licencia en la época que más le conviene. En la práctica, la combinación de la licencia anual y de la licencia de maternidad es ventajosa para los empleadores.

52. En respuesta a una pregunta formulada por el Sr. VAN ASCH VAN WIJCK (Países Bajos) acerca del punto 23 iii), el Sr. TURNER (Contralor) explica que la suspensión de la acumulación de licencia no significa que la licencia anual a que se tenga derecho no pueda agregarse a la licencia de maternidad, sino simplemente que la licencia anual de dos días y medio por mes no se acumulará mientras se haga uso de la licencia de maternidad con goce de sueldo.

53. El PRESIDENTE dice, resumiendo el debate, que se han hecho tres propuestas con respecto al punto 23 i): la recomendación del Comité de estudio de sueldos, que establece el período mínimo de un año de servicios para tener derecho a la licencia; la propuesta de la Unión Soviética de que se suprima el período mínimo de servicio y la propuesta de Guatemala, de que ese período se reduzca a 10 meses.

Se levanta la sesión a las 13.15 horas.

Printed in U.S.A. M—77503—February 1957—425