NACIONES
UNIDAS

A

Asamblea General

Distr.
GENERAL

A/C.5/46/35
7 de noviembre de 1991
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCES/INGLES

Cuadragésimo sexto período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 116 del programa

REGIMEN COMUN DE LAS NACIONES UNIDAS

Observaciones de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales

Nota del Secretario General

El Secretario General transmite adjunto a la Quinta Comisión para su examen un documento presentado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA). Ese documento se ha presentado de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 2 de la resolución 35/213 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980, en la cual la Asamblea reiteró que estaba dispuesta a "recibir y considerar plenamente las opiniones del personal según las formule un representante designado por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales en un documento que se ha de presentar por conducto del Secretario General en relación con el tema del programa titulado 'Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional'".

Anexo

OBSERVACIONES DE LA FEDERACION DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS PUBLICOS INTERNACIONALES

I. GENERALIDADES

1. Cuando la Federación se reunió con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) en París en marzo de 1991, y en Nueva York posteriormente, tuvo lugar el habitual intercambio de opiniones frustrante, falto de perspicacia e inconcluyente al que ya estamos acostumbrados. Los miembros de la Comisión manifestaron una vez más su determinación de ocuparse de los temas del programa con la única finalidad de recortar, reducir y, por lo tanto, empeorar las condiciones de servicio de todo el personal del régimen común de las Naciones Unidas. Toda persona se haya movido en el medio de la administración pública internacional por un mínimo de 16 años, como lo han hecho muchos de los representantes del personal (y no los distinguidos representantes), tiende a perder la paciencia con la mentalidad de la reducción. En efecto, las actitudes de los miembros de la Comisión han pasado a ser tan previsibles que los representantes del personal pueden predecir su reacción a cualquier cuestión: si hay algún medio de introducir una reducción, la Comisión lo encontrará. Si no se ve claro el modo de introducir una reducción, la Comisión demorará el examen de la cuestión pidiendo un estudio.

2. En el último período de sesiones de la CAPI, algunos de los miembros de la Comisión manifestaron su desagrado por el hecho de que los criticáramos con tanta facilidad, y nos acusaron de no tener el coraje necesario para hablar claramente y sin circunloquios ante la Quinta Comisión. Les aseguramos que sí teníamos el coraje necesario, y que no perderíamos la oportunidad de hacerlo. Los miembros de la Comisión nos alentaron a presentar nuestras opiniones a la Quinta Comisión en los mismos términos que utilizamos con ellos, y muy especialmente respecto de algunas cuestiones técnicas tales como la congelación de los sueldos del cuadro orgánico y la inaceptable decisión de efectuar un estudio encaminado a cambiar el método utilizado para determinar la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, método que ha funcionado tan bien hasta ahora.

3. Durante casi 16 años los representantes del personal han hablado con la Quinta Comisión en forma de una declaración escrita por año. Se trata de una presentación, no de un diálogo. A lo largo de los últimos 16 años, la Quinta Comisión ha recibido de nosotros un sinnúmero de documentos con innumerables columnas de estadísticas, explicaciones y justificaciones en apoyo de nuestra insistencia en que las condiciones de servicio del funcionario público internacional no se reduzcan al mínimo denominador común. La Asamblea General de las Naciones Unidas espera mucho de su personal internacional, y le confía importantes tareas, pero la remuneración que está dispuesta a concederle es bien baja. Muy pocos de sus Miembros se han enterado realmente de lo que viene diciendo el personal, y los que efectivamente comprenden la necesidad de estimular la contratación de personal de calidad ofreciendo una remuneración competitiva han preferido no defender su convicción, tal vez por miedo a alienarse a Estados Miembros más importantes o más ricos que ellos.

4. En 1988 la Quinta Comisión decidió alterar su procedimiento de trabajo y establecer un sistema de "reuniones oficiosas" que excluye la participación de los representantes del personal. Esta decisión condujo a la práctica inaceptable y humillante de que los representantes del personal esperen sentados en los corredores, fuera de la sala de reuniones, en espera de que los representantes les hagan preguntas. Esto constituye una afrenta no sólo a nuestra dignidad sino también a la dignidad de los Miembros de la Asamblea General, ya que demuestra que no saben confiar en las mismas personas a las que han encomendado los programas de sus países. La Quinta Comisión debería coincidir en que se requiere ciertamente una nueva perspectiva, ya que, en la mayoría de los países, la participación del personal se considera como una valiosa contribución a la gestión eficaz de las organizaciones del sector privado y del sector público.

5. En ocasiones, en los 16 últimos años, las Naciones Unidas (pero no sus organismos especializados) han sufrido crisis de confianza. Tal vez a varios países no les conviniera que hubiera una Organización fuerte, o tal vez hubiera otras razones que explicaran la declinación del prestigio de las Naciones Unidas. Sin embargo, actualmente las opiniones están cambiando. Las Naciones Unidas han demostrado su valor como foro internacional gracias, en gran medida, a los constantes esfuerzos de las personas que trabajan en la Organización.

6. En tanto que la Organización se lleva el crédito, tanto la Organización como el mundo en general conceden una escasa medida de reconocimiento a su personal. En efecto, el órgano técnico de la Quinta Comisión toma medidas para desalentar al personal. Por ejemplo, ¿por qué se ha reducido dos veces el nivel de las pensiones del personal del cuadro orgánico? ¿Por qué estuvieron congelados durante cuatro años los sueldos del personal del cuadro orgánico? ¿Por qué este órgano técnico desea atacar el sistema de pensiones del cuadro de servicios generales? ¿Por qué la Quinta Comisión ha creado un problema denominado "de superposición" negándose a ajustar los sueldos del personal del cuadro orgánico? ¿Por qué quiere ahora solucionar el problema de la superposición que ella misma creó recortando los sueldos y las pensiones del personal del cuadro de servicios generales en lugar de aumentar los sueldos del personal del cuadro orgánico? ¿Por qué no se da cuenta de que su órgano técnico está socavando el régimen común al insistir en que las condiciones de servicio sigan empeorando? ¿Por qué no puede comprender los problemas fundamentales que enfrenta hoy el funcionario público internacional? ¿Está realmente tan fuera de contacto con la realidad?

7. Hay varios elementos del informe de la CAPI a los que quisiéramos referirnos. Esperamos recibir este año una respuesta positiva de la Quinta Comisión respecto de nuestras posiciones.

II. PENSIONES

8. El personal espera que su pensión inicial en moneda local esté a la par de las pensiones en la ciudad de base, es decir, el 50% de la remuneración pensionable tras 25 años de servicios o la plena aplicación de la modificación D que aparece en el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, que la Quinta Comisión ya tiene ante sí.

Ha llegado el momento de aumentar las aportaciones al 24%, manteniendo la relación un tercio/dos tercios. Esto se convino en 1983, pero todavía no se ha aplicado.

9. Cuando los funcionarios del cuadro orgánico observan las pensiones del personal de la administración pública del país utilizado para la comparación notan que la comparación, por no decir más, no les es muy favorable. La edad media de ingreso en la administración pública de los Estados Unidos es de 23 años, y no hay edad de jubilación obligatoria. Los que se jubilan a los 62 años lo hacen con una tasa de acumulación del 78% de la remuneración media final. La acumulación máxima posible es del 80%. En el sistema de las Naciones Unidas, la edad media de ingreso del personal del cuadro orgánico es de 43 años, y la acumulación máxima, del 46%. El personal está a favor de una política que prevea una tasa de acumulación del 2% al ingresar al servicio y que, a los fines de las aportaciones para las pensiones, se aplique a lo largo de 35 años de servicio.

III. SUELDOS

10. En los últimos 16 años el poder adquisitivo de los sueldos del cuadro orgánico ha disminuido constantemente de resultas de la política deliberada de reducciones de la Quinta Comisión y de su negativa a conceder ajustes completos por concepto de aumento del costo de la vida. La congelación impuesta por la Quinta Comisión en 1984 determinó que los sueldos del personal del cuadro orgánico nunca pudieran ponerse a la par del aumento del costo de la vida.

11. En 1989 se fijó el margen en un valor equivalente al punto medio, es decir, 115, a lo largo de un período de cinco años. Los miembros de la CAPI recomiendan una vez más la abolición de la media y la concesión de clases parciales del ajuste por lugar de destino siempre que con ello el margen no sobrepase el nivel de 120. Esto da por resultado una congelación parcial de los sueldos del personal del cuadro orgánico. El personal recomienda que el límite máximo del margen se lleve por lo menos a 125 hasta tanto no se conozcan las consecuencias de la Ley de comparabilidad de la remuneración de los empleados federales de los Estados Unidos.

IV. REESTRUCTURACION DE LA COMISION DE ADMINISTRACION PUBLICA INTERNACIONAL

12. Se anexa al presente informe un ejemplar del estudio de la FICSA sobre el funcionamiento de la CAPI. Confiamos en que la Quinta Comisión se asigne el tiempo necesario para leerlo a fondo y dar cuidadosa consideración a nuestras propuestas. Ha llegado el momento de que se conceda al personal el derecho pleno a negociar con su empleador. Para ello necesitamos un mecanismo de negociación objetivo, totalmente imparcial y altamente profesional.

V. SEGURIDAD E INDEPENDENCIA DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS INTERNACIONALES

13. Preocupan mucho a la FICSA las actuales violaciones de la independencia y la seguridad de los funcionarios públicos internacionales, y en especial el número de funcionarios del OOPS que aún están encarcelados en el Oriente Medio.

14. La FICSA hace un llamamiento a la Quinta Comisión para que redoble sus esfuerzos por lograr que los gobiernos y otras entidades comprendan la ilegalidad de detener a funcionarios públicos internacionales sin explicación, incluso en el caso en que esos funcionarios públicos sean nacionales del país en que están detenidos. En caso de arresto, es imprescindible que las Naciones Unidas y sus organismos tengan acceso a los funcionarios detenidos y asuman plena responsabilidad para asegurar que un médico o grupo de médicos efectúe visitas periódicas a los funcionarios del caso.

15. Tras su puesta en libertad, el reingreso del funcionario al servicio debería ser rápido, sin tropiezos y libre de tensiones y de cualquier demora de tipo burocrático.

16. La Oficina del Coordinador de Medidas de Seguridad de las Naciones Unidas debería establecer un sistema computadorizado completo de información sobre los funcionarios detenidos y desaparecidos.

17. Sigue preocupando a la FICSA el número cada vez mayor de funcionarios adscritos por sus gobiernos, que prestan servicios con arreglo a préstamos reembolsables o que son contratados como expertos asociados. Esas prácticas deben observarse muy de cerca a fin de proteger la independencia de la administración pública internacional. Además, debería prohibirse la práctica de ciertos gobiernos de proporcionar pagos complementarios a algunos de sus nacionales que trabajan en el sistema de las Naciones Unidas.

VI. CONCLUSIONES

18. Las decisiones que la Quinta Comisión deberá adoptar en el período de sesiones de este año tendrán consecuencias muy importantes en las condiciones de servicio de 52.000 personas distribuidas por todo el mundo. Nos gustaría que este año la Quinta Comisión asumiera sus responsabilidades seriamente. No debería limitarse a aceptar las recomendaciones de su órgano técnico. Debería reflexionar largamente sobre esas recomendaciones, considerar sus consecuencias con cuidado, compararlas con las posiciones del personal y pronunciarse por el lado de la justicia.

/...

Apéndice

DOCUMENTO DE POSICION DE LA FICSA SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO PARA LA DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE SERVICIO

Introducción

1. El presente documento se ha preparado en atención a una decisión de la Asamblea General de que se estudiara el funcionamiento de la CAPI. En la resolución 44/198, se pidió al Secretario General que, en consulta con los representantes del personal, presentara un informe sobre el particular, junto con las opiniones de la Comisión al respecto, a la Asamblea General en su cuadragésimo sexto período de sesiones, que había de celebrarse en 1991. En el presente informe se consignan las propuestas de la FICSA de que se establezca un foro para la negociación de las condiciones de servicio.

2. No hay duda alguna que uno de los factores que contribuyeron a la decisión de la Asamblea General de examinar el funcionamiento de la CAPI fue la posición adoptada por la FICSA en 1988 y 1989. Como resultado de la desvinculación de la FICSA, en 1988, de las actividades de la Comisión el año siguiente se modificó el modus operandi de la Comisión, lo que dio lugar a un proceso de consultas más democrático entre todas las partes interesadas, hasta que se llegó a la etapa de adopción de decisiones, en que se produjo una abrupta interrupción. Si bien fueron bien recibidas como medidas iniciales, las mejoras observadas en 1989 distaron mucho de constituir, lo que a ojos de la FICSA, sigue siendo el único método viable para determinar las condiciones de empleo, a saber, la realización de negociaciones con los empleadores.

3. Para la FICSA es motivo de preocupación que el actual estudio del funcionamiento de la CAPI, pese a que brinda la oportunidad de introducir una serie de mejoras, pase por alto los problemas fundamentales de la determinación de las condiciones de servicio. En el personal ha provocado consternación el nivel superficial y totalmente inadecuado de las consultas. Por su parte, los Estados Miembros frecuentemente han dejado de lado el estatuto de la CAPI al no respetar, las estrictas normas enunciadas en el párrafo 1 del artículo 3 y en el párrafo 1 del artículo 6. La FICSA ha tomado nota del informe del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) sobre el funcionamiento de la CAPI; la magnitud de algunas de las modificaciones sugeridas por el CCCA revela la falta de satisfacción general de las administraciones con la CAPI en su forma actual. No obstante, tras un detallado examen del documento de posición del CCCA, así como de un examen de su experiencia reciente con la Comisión y sus "nuevos" métodos de trabajo, la FICSA considera indispensable proponer cambios fundamentales en el proceso por el que se determinan las condiciones de servicio.

Nuevo foro de negociación de las condiciones de servicio

Información general

4. En 1972 la Asamblea General decidió establecer una comisión de administración pública internacional. Dos años más tarde se aprobó el actual estatuto de la CAPI. A lo largo de los años se han producido importantes

modificaciones, en todo el mundo, en la esfera de las relaciones industriales, tanto en el campo público como en el privado. Aunque esas modificaciones han tenido como resultado una participación cada vez más activa de los empleados y sus representantes en la determinación de los términos y condiciones de servicio, en el estatuto de la CAPI no se ha introducido cambio alguno.

5. El actual decenio impone cada vez mayores exigencias a las Naciones Unidas y sus organismos especializados. Para satisfacerlas, se necesita un personal altamente calificado y motivado que, por conducto de los representantes que elija, participe directamente en las negociaciones de sus términos y condiciones de empleo. Las consultas no son un sustituto aceptable de las negociaciones.

6. La FICSA es consciente de que, en la administración pública internacional, realizar negociaciones directas con los encargados de adoptar decisiones entraña entablar negociaciones en el plano de los órganos legislativos. Ello puede ser engorroso y poco práctico por muchas razones entre las cuales se cuentan incluso el tamaño de la Quinta Comisión de la Asamblea General y la necesidad de que los legisladores no participen en las recomendaciones negociadas que más adelante tendrán que examinar para tomar una decisión al respecto. Por consiguiente, la FICSA propone un sistema en que los empleadores y el personal participen en negociaciones significativas y bien estructuradas y en que no se diluyan las facultades del órgano legislativo de adoptar decisiones.

7. Las propuestas de la FICSA se basan en el proceso de negociación de las condiciones de servicio de los funcionarios públicos a nivel nacional. Al formularlas, la FICSA tomó plenamente en cuenta los instrumentos internacionales pertinentes, como el convenio (No. 151) y la recomendación (No. 159), de 1978, sobre relaciones laborales (administración pública) y el convenio (No. 154) y la recomendación (No. 163), de 1981, de negociación colectiva, todos ellos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También tuvo plenamente en cuenta la labor de la Comisión paritaria del Servicio Público de la OIT que, en 1988, estudió a fondo la cuestión del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos.

8. Con arreglo a la lógica de la negociación colectiva, la FICSA desea referirse a continuación a todas las cuestiones que no prescribirían al establecerse negociaciones auténticas en la administración pública. Ellas son: la determinación del empleador; la determinación de la legislación; los temas que han de ser objeto de negociación; y el proceso de negociación y adopción de decisiones.

<u>El empleador</u>

9. El Secretario General de las Naciones Unidas y los jefes ejecutivos de los organismos especializados son los encargados de seleccionar y nombrar el personal de sus respectivas organizaciones. Por consiguiente, deben ser considerados los empleadores del personal.

El órgano legislativo

10. La Asamblea General - y más concretamente la Quinta Comisión - es el órgano legislativo que actualmente determina las condiciones de servicio del personal de las Naciones Unidas y de su sistema de organizaciones. Si bien esta disposición parece ser de índole práctica, adolece de una serie de desventajas manifiestas:

a) Los representantes asignados a la Quinta Comisión (frecuentemente diplomáticos subalternos), pese a no ser seleccionados por sus conocimientos técnicos en gestión de recursos humanos, relaciones industriales o trabajo, deben tomar decisiones trascendentales sobre la competencia, calidad y eficacia de los funcionarios de las Naciones Unidas y, por ende, de las propias organizaciones. No es de sorprender que las decisiones se basen más en consideraciones políticas que en consideraciones técnicas;

b) El hecho de que los representantes de la Quinta Comisión actúen como miembros de delegaciones nacionales suele vulnerar la acumulación de conocimientos técnicos sobre las complejas cuestiones que se examinan y el dominio de esas cuestiones; la continuidad de los representantes es relativamente poco frecuente, debido a la política normal de rotación de los diplomáticos. En muchas delegaciones, el que la representación se encomiende a diplomáticos subalternos refleja la escasa prioridad que asignan esos gobiernos al examen de las cuestiones administrativas y de personal en la Quinta Comisión;

c) Para muchos representantes en la Asamblea General, las Naciones Unidas quieren decir la Secretaría de las Naciones Unidas en Nueva York, pues hay escasa conciencia o reconocimiento de la existencia de oficinas de las Naciones Unidas y los organismos especializados en otras ciudades en que hay sedes y de los lugares de destino sobre el terreno;

d) Invariablemente, el examen de las cuestiones de personal se ve eclipsado por las crisis de orden mundial sobre las que se delibera en otras Comisiones Principales de la Asamblea General;

e) La Quinta Comisión está encargada tanto de las cuestiones del régimen común - en la esfera de los términos y condiciones de empleo - como de las cuestiones relacionadas concretamente con las Naciones Unidas en la esfera del presupuesto y las finanzas; por fuerza, las decisiones sobre las cuestiones del régimen común y el presupuesto de las Naciones Unidas se toman en el contexto de este último. A ello se debe, en buena medida, que no se tengan en cuenta las necesidades específicas de los organismos especializados.

11. Al asumir responsabilidades en una esfera fuera de su competencia, la Quinta Comisión no aprovecha los recursos de que dispone el sistema de las Naciones Unidas. La Secretaría de las Naciones Unidas nunca tuvo la intención de abarcar todas las esferas de especialización. Cada organismo especializado recibió un mandato en el que se le confiaba la tarea de coordinar las actividades en su campo de especialización. La determinación de las normas de empleo es prerrogativa de la OIT, fundada en 1919, cuyo Consejo de Administración está compuesto de representantes de los Estados miembros, los

trabajadores y los empleadores. Si se asignara al Consejo de Administración de la OIT, por ejemplo, la tarea de decidir las condiciones de servicio de las Naciones Unidas y su sistema de organizaciones, sería posible aprovechar racionalmente recursos tanto financieros como humanos. Si la Quinta Comisión dejara de estar encargada de la adopción de decisiones, habría más probabilidades de que tales decisiones se basaran en toda la gama de las consideraciones pertinentes y no exclusivamente en limitaciones de orden político y financiero. Naturalmente, la proporción de los gastos de personal en el presupuesto global continuaría constituyendo un marco para las deliberaciones y la adopción de decisiones. Se considera, además, que este nuevo nivel de pericia, parte del cual procede de una mayor continuidad en la prestación de servicios en las esferas de gestión de los recursos humanos y de relaciones entre el personal y la administración, tendría efectos positivos y de largo alcance en la competencia, calidad y eficacia del personal y de la gestión en el sistema de las Naciones Unidas.

12. La FICSA considera que es hora de que el sistema de las Naciones Unidas aproveche mejor los distintos campos de conocimientos especializados de que dispone. Otra posibilidad sería establecer un nuevo órgano de coordinación legislativa, compuesto de un representante del órgano rector de cada organización participante, con plenas facultades para convenir en las condiciones negociadas que propusiera el órgano de negociación y para contraer los compromisos financieros correspondientes.

<u>El órgano de negociación</u>

13. El régimen común se basa en acuerdos entre las Naciones Unidas y cada organismo especializado en virtud de los cuales "acuerdan elaborar normas comunes relativas al personal y métodos y procedimientos destinados a evitar toda desigualdad considerable en los términos y condiciones de empleo y rivalidad en la contratación de personal, y facilitar el intercambio de miembros del personal, a fin de obtener el mayor beneficio posible de sus servicios". También acuerdan consultarse sobre toda una gama de cuestiones relativas al personal "a fin de lograr la mayor uniformidad <u>posible</u> en tales materias" [el subrayado es nuestro]. Acuerdan, asimismo, cooperar en el intercambio de funcionarios, cuando así convenga, de manera temporal o permanente, procurando garantizar los derechos de antigüedad y los derechos de pensión. La CAPI se creó para poner en efecto esos acuerdos, cuya validez la FICSA no puede menos de recalcar. Desgraciadamente, en el funcionamiento de la CAPI y del régimen común se ha hecho caso omiso del espíritu y los objetivos de esos acuerdos, restándoseles fuerza.

14. La función del órgano de negociación propuesto debería limitarse a determinar las normas y principios generales de las condiciones de servicio y cuestiones conexas y a prever condiciones de servicio mínimas comunes a todas las organizaciones que formaran parte del sistema de las Naciones Unidas. Fuera de ese mínimo obligatorio, todas y cada una de las organizaciones deberían tener plena libertad para debatir directamente con su propio personal las mejoras pertinentes en bien del personal y de la administración. De hecho, el mandato de la CAPI, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de su estatuto es doble: comprende no sólo la reglamentación, sino también la coordinación de las condiciones de servicio, función que es totalmente

diferente de la primera. Con arreglo al artículo 10 del mismo estatuto, en realidad las recomendaciones de la CAPI se limitan a los "principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal"; sin embargo, esas recomendaciones, una vez aprobadas por la Asamblea General, son, por el contrario, obligatorias únicamente para los sueldos del cuadro orgánico, las escalas de contribuciones del personal y un número limitado de prestaciones. Dicho de otra forma, nunca debería haberse interpretado que el estatuto de la CAPI, en su forma actual, limitaba la facultad de las distintas organizaciones de tomar decisiones referentes a asuntos relacionados con condiciones de servicio no mencionados expresamente en los incisos b), c) y d) del artículo 10.

15. Si bien en un mundo perfecto las condiciones de empleo de toda la administración pública internacional deberían ser idénticas, a menudo las diferencias existentes en los lugares de destino exigen una aplicación flexible de principios análogos. Las condiciones climáticas, el grado de dificultad de las condiciones de vida y las costumbres locales son algunos de los factores a que obedecen determinadas diferencias, por ejemplo, en cuanto a horas de trabajo, condiciones de viaje, derechos a licencia de enfermedad, etc. Debería tenderse a reducir el número de cuestiones de competencia del órgano de negociación. El CCCA, que asumiría una función más importante en materia de coordinación, continuaría facilitando orientación sobre las cuestiones que trataran el personal y el empleador (jefe ejecutivo) de un lugar de destino dado.

16. El CCCA debería estar facultado para celebrar negociaciones directas con los representantes del personal sobre las cuestiones fuera del campo de competencia que se asignara al órgano legislativo. Es verdad que el nivel de las prestaciones o derechos y su aplicación mínima deberían determinarse respecto de todo el sistema, pero habría que prever que los jefes ejecutivos pudieran actuar con cierta flexibilidad para extender la aplicación de las prestaciones y derechos si así lo decidieran, basándose en las condiciones imperantes en el lugar de destino y en otros factores. Ejemplos de este enfoque son, entre otros, el subsidio de no residente para el personal del cuadro de servicios generales contratado a nivel internacional, los premios e incentivos por méritos, las disposiciones sobre los viajes en uso de licencia para visitar el país de origen, etc.

17. Las negociaciones entre el CCCA y los representantes del personal, en pie de igualdad, serían una extensión del proceso de negociación ya existente en la mayoría de las organizaciones. Las dos partes en la mesa de negociación continuarían celebrando reuniones para dar forma definitiva a sus posiciones, pero las decisiones se tomarían exclusivamente en las reuniones conjuntas de negociación.

18. La preocupación primordial del órgano de negociación y su secretaría habría de ser la metodología para determinar los sueldos, ajustes por lugar de destino, prestaciones, pensiones y licencias del cuadro de servicios generales y del cuadro orgánico. El órgano de negociación y su secretaría deberían ocuparse también, de vez en cuando, de otras cuestiones, incluidos el desarrollo de las perspectivas de carrera, la situación contractual, la clasificación de puestos, el reconocimiento del mérito y otros derechos.

En esos casos, su participación tendría por objeto catalogar, analizar y proponer ciertas normas mínimas. Se ayudaría a las organizaciones que necesitaran apoyo para poner en práctica las condiciones mínimas; otras organizaciones más progresivas continuarían estableciendo condiciones de empleo más ventajosas, pues no se propondrían ni indicarían implícitamente límites máximos.

19. En los países con mecanismos avanzados de negociación (por ejemplo, los países nórdicos) se suelen utilizar los servicios de mediadores independientes que, en caso de estancamiento, ayudan a las dos partes a lograr un consenso. Si se aceptara este procedimiento en la administración pública internacional, el órgano apropiado para desempeñar esa función sería la OIT, en su capacidad de experto en negociaciones laborales.

20. El órgano de negociación debería ser bipartito, es decir, estar compuesto de representantes del empleador y de personal, autorizados para llegar, mediante negociaciones, a una posición convenida sobre los temas del programa y para adoptar recomendaciones conjuntas dirigidas al órgano legislativo, al que correspondería tomar las decisiones definitivas en cada caso.

Secretaría del órgano de negociación

21. Se nombraría una secretaría técnica, con objeto de que el órgano de negociación dispusiera de información técnica general y de información estadística a fin de formular posiciones y recomendaciones por la vía de la negociación. La secretaría estaría compuesta de funcionarios conocedores de los diversos temas de que se ocupara el órgano de negociación. El personal de la secretaría estaría integrado por funcionarios de plantilla de una organización del régimen común, asignados para prestar servicios en esa secretaría durante un período determinado.

22. Se necesitaría una secretaría independiente dotada de los recursos y las facultades necesarias para obtener datos sobre las condiciones y términos de servicio vigentes en las administraciones públicas nacionales, las Naciones Unidas y los organismos especializados. Debería aplicarse una política de rotación para el personal del cuadro orgánico de la secretaría y aprovecharse las disposiciones de préstamo o adscripción de personal de las organizaciones participantes. De la misma manera, el personal nombrado para cumplir funciones en la secretaría podría asignarse en préstamo a los organismos que lo solicitaran, lo que garantizar´ el movimiento en ambas direcciones del personal de la secretaría. La secretaría estaría encargada de preparar la documentación y distribuirla a tiempo. En el informe definitivo, que sería preparado por la secretaría, figurarían las posiciones o las recomendaciones a que se hubiera llegado en las negociaciones.

Secretario Ejecutivo

23. Un grupo de selección compuesto de representantes de una y otra parte tomaría todas las providencias necesarias para encontrar un candidato adecuado. Ello comprendería la preparación de la descripción del puesto, la evaluación de las solicitudes y la elaboración de la lista de los candidatos más idóneos. El nombre del candidato elegido se comunicaría a la oficina de personal correspondiente para que se procediera a contratarlo.

Procedimientos de trabajo

24. En el programa del órgano de negociación se incluirían los temas propuestos por una u otra parte. El órgano de negociación recibiría también los temas y cuestiones cuya inclusión solicitara el órgano legislativo, y llevaría adelante las negociaciones del caso. Esas cuestiones recibirían atención primordial, sobre todo las relativas a la fecha en que hubiera de presentarse una posición negociada al órgano legislativo. En el programa de cada período de sesiones figuraría una serie de temas permanentes, así como los temas propuestos al final del período de sesiones anterior. La secretaría se encargaría de coordinar la documentación básica.

25. El órgano de negociación fijaría su calendario y el número de reuniones, basándose en las necesidades del programa. Para cumplir sus tareas con eficiencia y sin retrasos, no debería imponerse al órgano de negociación la limitación de que sólo celebrara dos períodos ordinarios de sesiones por año, como sucede en el caso de la CAPI; por consiguiente, deberían consignarse los recursos presupuestarios necesarios.

26. Al concluir las negociaciones sobre un tema dado, la secretaría prepararía un informe definitivo destinado al órgano legislativo. Antes de presentarlo, el informe sería examinado nuevamente por las partes del órgano de negociación y su envío "autorizado" por el Presidente.

Relación entre el órgano legislativo y el órgano de negociación

27. El órgano de negociación enviaría sus informes al órgano legislativo, para que procediera a examinarlos, si el órgano de negociación lo considerara necesario, su Presidente haría asimismo una exposición oral. Durante la reunión del órgano legislativo, el Presidente y el Vicepresidente del órgano de negociación estarán disponibles para hacer aclaraciones. El órgano legislativo decidiría aceptar o rechazar las recomendaciones sobre cada cuestión a que se hubiera llegado en las negociaciones.