

**INFORME
DE LA COMISION
DE ADMINISTRACION PUBLICA
INTERNACIONAL
CORRESPONDIENTE A 1987**

ASAMBLEA GENERAL

**DOCUMENTOS OFICIALES: CUADRAGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES
SUPLEMENTO No. 30 (A/42/30)**



NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1987

NOTA

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

INDICE

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
SIGLAS		viii
CARTA DE ENVIO		x
RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA ADOPCION DE DECISIONES POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANOS LEGISLATIVOS DE LAS DEMAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES ...		xi
RESUMEN DE LAS DECISIONES Y OTRAS RECOMENDACIONES DE LA COMISION .		xiv
RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS DE LAS RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISION PARA LAS NACIONES UNIDAS Y LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES		xxiii
PROLOGO		xxv
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION	1 - 7	1
A. Aceptación del Estatuto	1 - 2	1
B. Composición	3 - 4	1
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	5 - 6	2
D. Organo subsidiario	7	2
II. MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES	8 - 46	3
Recomendaciones del Grupo de Expertos Interguberna- mentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas	13 - 46	4
III. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	47 - 180	16
A. Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores	47 - 154	16
1. Evolución del margen entre la remuneración del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre la base de una comparación de la remuneración neta	47 - 52	16

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
2. Metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta	53 - 87	17
3. Comparación de la remuneración total del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas	88 - 104	32
4. Consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico	105 - 122	38
5. Establecimiento de equivalencias de categoría y comparación entre la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas ..	123 - 132	43
6. Pagos complementarios	133 - 146	46
7. Subsidio de educación	147 - 154	50
B. Cuestiones relativas al lugar de destino	155 - 180	52
Informe sobre el 12° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajuste por Lugar de Destino	155 - 180	52
IV. REMUNERACION DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS	181	60
Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Viena	181	60
V. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO	182 - 242	61
A. Consideraciones generales	182 - 199	61
B. Subsidio por asignación	200 - 211	67
C. Informe del grupo de trabajo del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, los representantes del personal y la secretaría de la Comisión	212 - 220	71
D. Arreglos financieros excepcionales para el personal que presta servicios en Beirut	221 - 224	75
E. Funcionarios nacionales del cuadro orgánico	225 - 232	76
F. Cuadro del Servicio Móvil	233 - 242	78

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VI. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 13 DE SU ESTATUTO	243 - 277	81
A. Aplicación de la Norma General (Escalón I)	243 - 246	81
B. Definición del trabajo del cuadro de servicios generales	247 - 251	81
C. Elaboración de una norma de clasificación de puestos en Bagdad	252 - 254	82
D. Elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales en Santiago	255 - 257	83
E. Norma común de clasificación para el cuadro de servicios generales en lugares de destino pequeños y medianos	258 - 262	83
F. Aplicación de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York	263 - 267	84
G. Aplicación de las normas de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena	268 - 272	85
H. Aplicación de las normas de clasificación de puestos en Addis Abeba	273 - 277	86
VII. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO	278 - 323	88
A. Política de contratación	278 - 296	88
1. Distribución geográfica equitativa: informes adicionales sobre los países no representados y los países insuficientemente representados	278 - 288	88
2. Progresos logrados desde el 24° período de sesiones en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres	289 - 296	90
B. Evaluación de la actuación profesional y reconocimiento de los méritos	297 - 305	92
C. Política de capacitación: evaluación de la capacitación	306 - 309	95
D. Movilidad de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores	310 - 323	96

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VIII. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 15 DE SU ESTATUTO	324 - 329	100
Estatuto común del personal	324 - 329	100
IX. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO	330 - 344	102
Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión	330 - 344	102
X. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO	345 - 350	106
Seguridad e independencia de la administración pública internacional	345 - 350	106
XI. DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 29 DE SU ESTATUTO	351 - 355	108
Revisión de los artículos 17, 30, 32, 33, 36 y 37 del reglamento de la Comisión	351 - 355	108

Anexos

I. DECISION ADOPTADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT EN SU 235a. REUNION (GINEBRA, MARZO DE 1987): PENSIONES DEL PERSONAL		111
II. RESOLUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA UIT (GINEBRA, JUNIO DE 1987)		112
A. Resolución 963: Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: estudio de las medidas que deben adoptarse para ajustar las pensiones		112
B. Resolución 971: Condiciones de empleo		112
III. RESUMEN DE LA LABOR DEL DECIMO CONGRESO METEOROLOGICO MUNDIAL: CONDICIONES DE SERVICIO EN EL REGIMEN COMUN (GINEBRA, MAYO DE 1987)		114
IV. COMPARACION DE LA REMUNERACION NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK CON LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., EN EL ESCALON I DE CADA CATEGORIA, UTILIZANDO LAS TASAS DE IMPUESTOS PARA 1988		115
V. INFORMACION RELATIVA AL NIVEL DE LA REMUNERACION EN NUEVA YORK Y EN OTROS LUGARES DE DESTINO IMPORTANTES EN QUE HAY SEDES		116

<u>Capítulo</u>	<u>Página</u>
VI. TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	121
VII. ESCALA DE SUELDOS DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES CON INDICACION DEL SUELDO BRUTO ANUAL Y EL EQUIVALENTE NETO (UNA VEZ APLICADAS LAS TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL APLICABLES A LOS SUELDOS BASICOS BRUTOS Y A LOS MONTOS BRUTOS DE LOS PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO)	122
VIII. PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO PARA EL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES (COMPENSACION DE VACACIONES ANUALES, PRIMA DE SEPARACION, PRESTACION EN CASO DE FALLECIMIENTO E INDEMNIZACION POR RESCISION DEL NOMBRAMIENTO	123
IX. CARTA DE FECHA 11 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION	124
X. CARTA DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES PERMANENTES DE LOS ESTADOS MIEMBROS ANTE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK (EXCEPTO LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, EL JAPON Y LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA) POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION	126
XI. CARTA DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES PERMANENTES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, EL JAPON Y LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA ANTE LAS NACIONES UNIDAS POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION	127
XII. PAGOS COMPLEMENTARIOS: RESPUESTAS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, RECIBIDAS AL 20 DE JULIO DE 1987, A LA CARTA DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 DEL PRESIDENTE DE LA CAPI	128
XIII. PAGOS COMPLEMENTARIOS: RESPUESTAS RECIBIDAS DE LAS ORGANIZACIONES A LA CARTA DE FECHA 11 DE MAYO DE 1987 DEL PRESIDENTE DE LA CAPI .	131
XIV. ESCALAS DE SUELDOS RECOMENDADAS PARA LOS FUNCIONARIOS DE VIENA ...	132
XV. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES PARA LA EVALUACION DE LA ACTUACION PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS MERITOS	133
XVI. TRASLADOS DE PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES DESDE 1980 HASTA 1985 POR ORGANIZACION (INCLUIDOS LOS MOVIMIENTOS ENTRE ORGANIZACIONES)	145
XVII. DURACION DEL SERVICIO (EN AÑOS) EN EL ACTUAL LUGAR DE DESTINO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985	153

SIGLAS

CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCAAP	Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCGO	Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales
CCI	Centro de Comercio Internacional UNCTAD/GATT
CCM	Comité Consultivo Mixto
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CCSAIP	Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
CASG	Categoría adicional de servicios generales
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia Occidental
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAFICS	Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FCR	Factor de corrección de la remuneración
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales
FNUAP	Fondo de las Naciones Unidas para Actividades en Materia de Población
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
IALD	Indice de ajuste por lugar de destino
JCAPI	Junta Consultiva de Administración Pública Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
CCMI	Organización Consultiva Marítima Intergubernamental (ahora OMI)
OGP	Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo

OMI	Organización Marítima Internacional
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OOPS	Órga'nismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UIT	Unión Internacional de Telecomunicaciones
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UPU	Unión Postal Universal

12 de agosto de 1987

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de remitirle adjunto el 13° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con el artículo 17 de su Estatuto. En él se incluye información sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.

Mucho le agradeceré que presente este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del Estatuto, lo transmita también a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan en la labor de la Comisión, por intermedio de sus jefes ejecutivos, y a los representantes del personal.

Aprovecho la oportunidad para reiterar a Vuestra Excelencia las seguridades de mi consideración más distinguida.

(Firmado) Richard M. AKWEI
Presidente de la
Comisión de Administración Pública Internacional

Excelentísimo Señor
Javier Pérez de Cuéllar
Secretario General de las
Naciones Unidas
Nueva York, N.Y

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE REQUIEREN LA ADOPCION DE DECISIONES
POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y LOS ORGANOS LEGISLATIVOS
DE LAS DEMAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Párrafos
correspon-
dientes/

Artículo del
estatuto de
la CAPI

Recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de
alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento
administrativo y financiero de las Naciones Unidas

Párrafo 44
Artículos 1, 9,
13, 14 y 17

En relación con las recomendaciones 53 y 61, la Comisión decidió:

a) Recomendar que no se modificara el mandato de la Comisión, dado que su función de fiscalización va estaba claramente prevista en los artículos 1, 9, 13, 14 y 17 de su estatuto;

Artículo 10 c)

b) Reiterar sus recomendaciones anteriores relativas al subsidio de educación para estudios postsecundarios y recomendar que no se modificaran los derechos existentes;

Artículo 10 c)

c) Recomendar que no se modificara el derecho actual a 30 días de vacaciones por año.

Las medidas adoptadas por la Comisión sobre otras recomendaciones del Grupo se indican en los párrafos 45 y 46 del informe.

Cuadro orgánico y categorías superiores

Metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta

Párrafo 83
Artículo 10 b)

La Comisión recomienda que la metodología actual para el cálculo del margen de la remuneración neta, modificada por los incisos a), d) y e) del párrafo 69 de su 12° informe anual, siga aplicándose en los tres próximos años, tras de lo cual será objeto de un examen del cual se informará a la Asamblea General en su cuadragésimo quinto período de sesiones.

Nuevas escalas de contribuciones del personal en lugar de la
consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico

Párrafos 119
y 120
Artículo 10 b)

La Comisión recomienda a la Asamblea General que a) mantenga el nivel actual de las contribuciones del personal para los funcionarios con cónyuge a cargo o con hijo a cargo a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones, y b) que apruebe tasas revisadas de contribuciones del personal aplicables en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio del personal con cónyuge a cargo e hijo a cargo y sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo. En los anexos VI, VII y VIII aparecen las tasas propuestas de contribuciones del personal, escala de sueldos básicos y escala de pagos por separación del servicio. Se propone que estos cambios se introduzcan a partir del 1° de abril de 1988.

Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino

Estudio de la posibilidad de eliminar el ajuste por lugar de destino en la base, Nueva York

Párrafos 177
y 178
Artículo 10 b)

La Comisión recomienda a la Asamblea General que por el momento se mantenga el ajuste por lugar de destino en la base del sistema, Nueva York.

Condiciones de servicio sobre el terreno

Párrafo 197
Artículo 10 b)

Habida cuenta de los efectos adversos de las fluctuaciones de las monedas en el nivel de la paga líquida de los funcionarios en lugares de destino con clases bajas o negativas del ajuste por lugar de destino, que hacen que las organizaciones tropiecen con problemas para contratar y retener personal en esos lugares de destino, la Comisión recomienda las siguientes modificaciones al sistema de ajustes por lugar de destino como medida provisional para aplicarla en los lugares de destino con esas características situados fuera de Europa, los Estados Unidos y el Canadá:

a) Se debería calcular un índice correspondiente a la remuneración de Nueva York ajustado mediante una reducción del 15%. En el caso de todos los lugares de destino sobre el terreno con un índice de ajuste por lugar de destino inferior al índice ajustado para Nueva York mencionado anteriormente sólo debería aplicarse el 75% de la diferencia entre el índice ajustado para Nueva York y el índice real del ajuste por lugar de destino correspondiente al lugar de destino pertinente. Las clasificaciones del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino de esa categoría corresponderían al índice modificado del ajuste por lugar de destino;

b) Al aplicar la fórmula que antecede, se debería establecer un límite inferior absoluto de multiplicador -5 en las clasificaciones del ajuste por lugar de destino;

c) En algunos lugares de destino sobre el terreno, las clases de ajuste por lugar de destino son muy superiores a la de la base del sistema, Nueva York, y en los últimos años los tipos de cambio han permanecido constantes en relación con el dólar de los Estados Unidos. En esos casos se ha determinado que la alta clase del ajuste por lugar de destino se debe primordialmente al movimiento del índice local de precios de consumo. En esos lugares de destino sólo debería aplicarse el 80% de la diferencia entre el índice real de ajuste por lugar de destino del lugar de destino correspondiente a la localidad y el índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a la remuneración en Nueva York para determinar un índice modificado del ajuste por lugar de destino. El índice del ajuste por lugar de destino así modificado se emplearía para determinar la clase de ajuste por lugar de destino correspondiente a los lugares de destino que pertenecieran a esa categoría. La secretaría de la CAPI

debería examinar cada uno de estos lugares de destino y presentar al Presidente de la CAPI, para su aprobación, recomendaciones concretas en los casos en que se propusiese rebajar la clase del ajuste por lugar de destino.

Subsidio de educación

Párrafo 153
Artículo 10 c)

La Comisión recomienda a la Asamblea General que se modifiquen las disposiciones vigentes sobre el subsidio de educación en el caso de funcionarios que prestan servicios en lugares de destino en los cuales no hay establecimientos educacionales o éstos se consideran inadecuados, a fin de que esos funcionarios puedan solicitar el reembolso de los gastos de internado hasta un valor de 1.500 dólares por año en calidad de suma adicional al subsidio máximo de 4.500 dólares.

Umbral del subsidio de alquiler

Párrafo 198

La Comisión decidió que, en el caso de los lugares de destino en que la clase del ajuste por lugar de destino correspondiera a una remuneración igual a la de Nueva York menos un margen del 15%, se utilizaría a partir del 1° de agosto de 1987, como umbral para la determinación de los subsidios de alquiler, la relación entre alquiler e ingreso, sin ningún ajuste.

Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

Escalón por servicios prolongados

Párrafo 344 e)
Artículo 10 b)

La Comisión reiteró su recomendación a las Naciones Unidas, la OIT y la OMS de que se agregara a las escalas de sueldos un escalón más por servicios prolongados en las categorías P-1 a P-5.

Párrafos
correspon-
dientes

Establecimiento de equivalencias de categoría y comparación
entre la remuneración de la administración pública federal de
los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas

132

La Comisión decidió:

- a) Utilizar los sueldos medios del Cuadro Ejecutivo Superior en las comparaciones de la remuneración;
- b) Seguir estudiando las equivalencias de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto;
- c) Excluir los puestos de traductor de las comparaciones de la remuneración;
- d) Tomar nota de la tasa más satisfactoria de confirmación obtenida en la prueba de validez;
- e) Poner término al examen de los efectos de la duración de la carrera sobre los sueldos medios, teniendo en cuenta la falta de datos en qué basar una evaluación apropiada;
- f) Utilizar la técnica de la ponderación con la raíz cuadrada en el cálculo de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos representativos de valores medios de la categoría del régimen común de las Naciones Unidas.

Cuestiones de ajuste por lugar de destino

Examen del plan de subsidios de alquiler para los lugares
de destino en que hay sedes y los lugares de destino en que
no las hay

162

La Comisión decidió lo siguiente:

- a) Para determinar los umbrales del subsidio de alquiler en los lugares de destino sobre el terreno deberían excluirse los alquileres extremos y utilizarse sólo aquellos comprendidos en el intervalo definido como alquiler medio más o menos dos desviaciones típicas. Para calcular el alquiler medio con miras a determinar los umbrales del subsidio de alquiler en lugares de destino situados en el Canadá, los Estados Unidos, todos los lugares de destino donde hay sedes y algunos de los demás lugares de destino de Europa deberían excluirse los alquileres de aquellos funcionarios que hubieran estado menos de cinco años en el lugar de destino;
- b) En todas las localidades debería aplicarse un margen máximo del 20% a la relación entre el alquiler y el ingreso en una escala graduada a fin de calcular el umbral del subsidio de alquiler;

- c) En los lugares de destino situados en el Canadá, los Estados Unidos, todos los lugares de destino donde hay sedes y algunos de los demás lugares de destino de Europa, se congelarían las tasas de reembolso durante el período de la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York. Mientras siga congelado el ajuste por lugar de destino en Nueva York, la tasa de reembolso debería restituirse el día de aplicación de esta recomendación (1° de agosto de 1987) al nivel aplicable el día que se inició la congelación (1° de diciembre de 1984) o el día que el funcionario pertinente ingresó en el servicio, si esto hubiera ocurrido después del 1° de diciembre de 1984. Cuando se levante la congelación en Nueva York se reanudaría el funcionamiento normal del sistema en todos los lugares de destino afectados, y el nivel de reembolso por debajo del nivel restituido se aplicaría durante 12 meses. Posteriormente se aplicarían los procedimientos normales de eliminación gradual de las medidas transitorias. No habría pagos retroactivos.

Examen de la metodología para calcular el factor de progresión de los precios fuera de la zona

165 y 166

La Comisión decidió que el factor de progresión de los precios fuera de la zona, calculado en forma mensual a partir del 1° de septiembre de 1987, debía basarse provisionalmente en un conjunto de monedas que comprendía las que integraban la unidad monetaria europea (ECU), y las de Austria, los Estados Unidos, Hong Kong, el Japón, los países escandinavos, el Reino Unido, Singapur y Suiza.

Procedimientos para minimizar los efectos de las fluctuaciones de las monedas en la paga líquida

170

En su 25° período de sesiones, la Comisión decidió que en los países en que fuera aplicable el factor de corrección de la remuneración y en los que el dólar de los EE.UU. se hubiera devaluado en relación con la moneda local en un 20% o más desde la realización del último estudio entre ciudades se aplicara el procedimiento siguiente durante un período de cinco meses a partir del 1° de abril de 1987:

- a) Se calcularía un tipo de cambio resultante de una devaluación del 20% del dólar de los EE.UU. en relación de la moneda local desde el último estudio entre ciudades;
- b) Se determinaría la paga líquida neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino, menos aportación a la Caja de Pensiones) en moneda local correspondiente a la clase del ajuste por lugar de destino (incluido el factor de corrección de la remuneración) al tipo de cambio previsto en el inciso a) supra;

- c) Si el dólar de los EE.UU. se depreciara por debajo del tipo de cambio descrito en el inciso a) supra, se determinaría la clase del ajuste por lugar de destino de tal manera que garantizara que la paga líquida resultante en moneda local no fuera inferior al nivel previsto en el inciso b) supra.

173 En su 26° período de sesiones, la Comisión decidió lo siguiente:

- a) El factor de progresión de precios fuera de la zona resultante de la aplicación de procedimiento aprobado por la Comisión en su 26° período de sesiones debía utilizarse para el cálculo del factor de corrección de la remuneración en todos los lugares de destino en que fuera aplicable el procedimiento del factor de corrección de la remuneración;
- b) Las sumas de protección del límite mínimo fijadas de conformidad con el procedimiento aprobado por la Comisión en su 25° período de sesiones deberían volver a calcularse luego de tener en cuenta los efectos del procedimiento revisado para el factor de progresión de precios fuera de la zona;
- c) Habría que determinar un límite máximo de la paga en los países en que se aplicaran procedimientos para la protección del límite mínimo con referencia al tipo de cambio resultante de una revaluación del 20% del dólar de los Estados Unidos en relación con la moneda local con respecto al tipo de cambio vigente en el momento del último estudio entre ciudades;
- d) El factor de corrección de la remuneración revisado, las sumas de protección del límite mínimo y las disposiciones sobre el límite máximo mencionadas en los incisos a) a c) supra deberían utilizarse para determinar la clase del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino afectados en relación con efecto a partir del 1° de septiembre de 1987.

174 La Comisión también decidió establecer un pequeño grupo de trabajo integrado por funcionarios de la secretaría de la CAPI y representantes de las organizaciones y del personal para que estudiara los problemas relativos a la distinción de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas en el sistema de ajustes por lugar de destino, el cual presentaría sus conclusiones a la Comisión en marzo de 1988.

Condiciones de servicio sobre el terreno

Subsidio por asignación

210 La Comisión decidió aumentar la cuantía del subsidio por asignación para funcionarios de categoría P-1 y P-2 a los mismos niveles aplicables actualmente a los funcionarios de categoría P-3 y P-4 asignados a lugares de destino en Europa, el Canadá y los Estados Unidos. La Comisión también decidió aumentar el

subsidio por asignación para incluir un incentivo por movilidad con arreglo a las condiciones especificadas en el párrafo 210 del presente informe.

Clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo

219 y 220

La Comisión decidió establecer nuevos incentivos financieros con efecto a partir del 1° de julio de 1987 para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores que presta servicios en lugares de destino difíciles con arreglo a lo especificado en el párrafo 219 del informe. La Comisión también decidió aprobar cambios en el sistema de clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo con arreglo a lo indicado en el párrafo 220.

Arreglos financieros excepcionales para el personal que presta servicios en Beirut

224 En el párrafo 224 se consignan las decisiones de la Comisión.

Funcionarios nacionales del cuadro orgánico

230 a 232

Con respecto a las normas para la clasificación de los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico, la Comisión decidió:

- a) Que la Norma General para la clasificación de puestos del cuadro orgánico fuese la norma apropiada para la clasificación de los puestos de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico;
- b) Que las organizaciones presentasen propuestas durante el 28° período de sesiones de la Comisión acerca de la manera de encarar la superposición de las funciones del personal de la categoría adicional de servicios generales con las de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

La Comisión aprobó la metodología propuesta para la encuesta relativa a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico que incluía:

- a) La selección de puestos y empleadores para la encuesta;
- b) El ajuste por diferencias en la semana de trabajo;
- c) El uso de promedios ponderados en el análisis de los datos por categoría;
- d) El análisis de las prestaciones no pensionables en forma separada de las correspondientes al cuadro de servicios generales.

Además, aprobó la institución de prestaciones por familiares a cargo en forma igual a las del cuadro de servicios generales y convino en que no se pagaran a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico remuneraciones por horas extraordinarias ni primas de idiomas.

Clasificación de puestos

Aplicación de la Norma General (Escalón I)

246

La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de la tasa de aplicación de la Norma General y de la tasa de confirmación de las categorías en el PNUD, el UNICEF y la OACNUR y de que no se necesitaban más estadísticas detalladas de esas organizaciones;
- b) Tomar nota de la elevada tasa de confirmación de las categorías clasificadas de los puestos de la FAO, de que la tasa de aplicación había alcanzado la tasa acumulada de movimiento del personal y de que no se necesitaban más estadísticas detalladas de esa organización;
- c) Tomar nota de la tasa de aplicación de la Norma General del 30% y de la elevada tasa general de confirmación de los puestos del cuadro orgánico en la OMS, incluidos los puestos de proyectos, y pedir a la OMS que presentara estadísticas detalladas sobre la aplicación en 1987, en el 27° período de sesiones;
- d) Pedir a las organizaciones que presentaran cada tres años un informe detallado de la aplicación de la Norma General cuando proporcionaran la información sobre la aplicación y el examen de las recomendaciones y decisiones de la Comisión.

Definición de las funciones del cuadro de servicios generales

251

La Comisión decidió:

- a) Promulgar la definición del trabajo del cuadro de servicios generales y aprobar el procedimiento de dos etapas para la determinación de ese nivel del trabajo;
- b) Tomar nota de que ese procedimiento se incluiría en la versión revisada de la clasificación común de grupos ocupacionales.

Elaboración de una norma de clasificación de puestos en Bagdad

254

La Comisión decidió:

- a) Delegar en su Presidente la facultad de promulgar la norma de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales en Bagdad y de aprobar las descripciones de los puestos de referencia;

- b) Pedir a las organizaciones interesadas que, en el 27° período de sesiones, presentaran un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la norma de clasificación de puestos.

Elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales en Santiago

257

La Comisión recordó sus observaciones anteriores sobre la falta de progreso en Santiago y decidió tomar nota con pesar de la falta de progreso en esa ciudad y pedir a las Naciones Unidas que garantizaran la presentación a la Comisión, en su 27° período de sesiones, de un informe sobre la marcha de los trabajos que incluyera proyectos de normas.

Norma común de clasificaciones para el cuadro de servicios generales en lugares de destino pequeños y medianos

262

La Comisión examinó el documento preparado por el CCCA y señaló la importancia de que se hubiera finalizado la preparación de una norma de clasificación común para puestos del cuadro de servicios generales en la mayoría de los lugares de destino sobre el terreno.

La Comisión decidió:

- a) Promulgar, con efecto inmediato, la norma matriz de clasificación por puntos;
- b) Promulgar, con efecto inmediato, el puesto de referencia de auxiliar administrativo de categoría G-6;
- c) Suprimir de las normas de referencia ya promulgadas el puesto de operador de equipo de oficina de categoría G-2;
- d) Tomar nota de que las organizaciones habían elaborado una serie de instrumentos de interpretación que se aplicarían conjuntamente con la norma y convenir en que el mantenimiento de la norma común de clasificación siguiera siendo responsabilidad de las organizaciones;
- e) Convenir en que se aplazara el examen de la relación entre las categorías adicionales de servicios generales y la norma común de clasificación hasta que se hubiera adquirido más experiencia en la aplicación de la norma;
- f) Tomar nota de los procedimientos elaborados por las organizaciones para coordinar la aplicación de la norma y pedir a las organizaciones que presentaran en el 29° período de sesiones un informe sobre los progresos realizados al respecto, incluidos los realizados en la elaboración de una estructura uniforme de categorías, así como un informe sobre la relación entre la norma y los puestos de categorías adicionales de servicios generales.

Aplicación de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York

267

La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de que los resultados de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York se estaba aplicando con efecto a partir del 1° de enero de 1985;
- b) Reafirmar la necesidad de descripciones de los puestos de referencia;
- c) Reiterar su pedido a las tres organizaciones con sede en Nueva York de que elaboraran descripciones comunes de puestos de referencia para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York para su examen en el 27° período de sesiones.

Aplicación de las normas de clasificación para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena

272

La Comisión decidió promulgar los tres puestos de referencia adicionales. Tomó nota además de los progresos realizados en la aplicación de las normas y pidió a las organizaciones con sede en Viena que presentaran un nuevo informe sobre los progresos realizados en su 28° período de sesiones.

Aplicación de las normas de clasificación de puestos en Addis Abeba

277

La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los informes sobre la marcha de la aplicación de las normas comunes de clasificación en Addis Abeba;
- b) Instar a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho a que aplicaran las normas comunes de clasificación promulgadas en 1985;
- c) Pedir a las organizaciones interesadas que informaran a la Comisión sobre la marcha de la aplicación de las normas comunes de clasificación en su 28° período de sesiones;
- d) Pedir al comité coordinador, por intermedio de las Naciones Unidas, que proporcionara a la Comisión, para su información, las directrices definitivas para la aplicación de la conversión de las categorías en Addis Abeba;
- e) Reiterar su solicitud al comité coordinador, por conducto de las Naciones Unidas, de que elaborase más descripciones de puestos de referencia del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Addis Abeba.

Política de contratación

Distribución geográfica equitativa: informes adicionales sobre los países no representados y los países insuficientemente representados

286 y 287

En los párrafos 286 y 287 se consignan las conclusiones y recomendaciones de la Comisión.

Progresos logrados desde el 24° período de sesiones respecto de la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres

296 La Comisión, tras tomar nota de lo limitado de los progresos alcanzados en esta esfera en el curso del año anterior, decidió:

- a) Reafirmar la validez de sus recomendaciones anteriores;
- b) Mantener el tema en su programa de trabajo realizando cada bienio amplias actividades de vigilancia basadas en los informes completos sobre la marcha de los trabajos y, en los años intermedios, en los informes estadísticos.

Evaluación de la actuación profesional y reconocimiento de méritos

305 La Comisión recomendó que:

- a) Las organizaciones aplicaran los 11 principios para la evaluación de la actuación profesional y las directrices conexas que figuran en el anexo XV y que evaluaran periódicamente la actuación profesional de todos sus funcionarios hasta la categoría de D-1 inclusive;
- b) Las organizaciones también aceptaran los principios y las directrices conexas relativos a las consecuencias adecuadas para los distintos niveles de actuación profesional que se prevén en el anexo XV;
- c) En caso necesario, las organizaciones fijaran activamente plazos para que sus sistemas de evaluación de la actuación profesional se ajustaran a los principios de evaluación y a las directrices tan pronto como fuera razonablemente posible, pero, en todo caso, a más tardar el 1° de julio de 1992;
- d) Las organizaciones enviaran sus planes, sistemas y formularios de evaluación del desempeño profesional y reconocimiento de méritos a la secretaría de la CAPI a fin de celebrar las consultas apropiadas.

Movilidad de los funcionarios de' cuadro orgánico y categorías superiores

323
Anexos
XVI y XVII

La Comisión decidió señalar a la atención de la Asamblea General y de los órganos legislativos de las demás organizaciones la información sobre los traslados de personal en el régimen común.

Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

344

La Comisión decidió:

- a) Expresar reconocimiento a los jefes ejecutivos por señalar a su atención las medidas adoptadas por sus órganos rectores;
- b) Pedir a las organizaciones que se habían apartado de la aplicación de las recomendaciones con respecto a las fechas efectivas que armonizaran sus prácticas en el futuro con las demás organizaciones de acuerdo con las fechas recomendadas;
- c) Pedir a las Naciones Unidas que armonizaran con las demás organizaciones interesadas las fechas efectivas de los ajustes provisionales por costo de la vida para el cuadro de servicios generales en un mismo lugar de destino;
- d) Reiterar sus recomendaciones en la esfera de la política de personal, especialmente con respecto a las políticas de contratación, y pedir a las organizaciones que no escatimaran esfuerzos por aplicarlas y que, cuando adoptaran dichas medidas, informaran oportunamente a la secretaría de la CAPI para que ésta pudiera informar a la Comisión en el período de sesiones siguiente a la fecha de aprobación de los órganos legislativos o los jefes ejecutivos;
- e) Reiterar a las Naciones Unidas, la OIT y la OMS su recomendación, que figuraba en su décimo informe anual, de que se agregara a la escala de sueldos un escalón más por servicios prolongados en las categorías P-1 a P-5, y al PNUD, la UNESCO y la OMPI la recomendación sobre categorías vinculadas, y pedir a esas organizaciones que informaran a la Comisión sobre esas cuestiones en su 27° período de sesiones;
- f) Pedir a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que enviaran a la secretaría de la CAPI copias de las resoluciones, decisiones e informes pertinentes sobre las reuniones de los órganos legislativos.

Revisión de los artículos 17, 30, 32, 33, 36 y 37 del reglamento de la Comisión

354

Las medidas adoptadas por la Comisión en su revisión del reglamento se consignan en el párrafo 354.

RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS DE LAS RECOMENDACIONES
Y DECISIONES DE LA COMISION PARA LAS NACIONES UNIDAS Y LAS
ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Párrafos
correspon-
dientes

Metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta

86 La aprobación de los cambios recomendados dará por resultado que el margen descienda en el ejercicio económico de 1988 a un nivel inferior a 115 aproximadamente cinco meses antes de lo que lo haría utilizando la metodología actual. Esto originará gastos de 2,85 millones de dólares para 1988. Después de 1988 los gastos adicionales serían considerablemente más bajos, aunque por el momento no se puede calcular la cifra exacta.

Subsidios de alquiler: oficinas sobre el terreno y lugares de destino en que hay sedes

162 a 164 Las consecuencias financieras de las decisiones pertinentes para las organizaciones se han calculado en 350.000 dólares en 1988, y posteriormente, cuando se levantara la congelación del ajuste por lugar de destino, no habría consecuencias financieras.

Disociación de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas en el sistema de ajuste por lugar de destino

170 a 173, 176 Las consecuencias financieras para las organizaciones de ampliar la aplicación del factor de corrección de la remuneración y aplicar el nuevo factor de progresión de los precios fuera de la zona a un límite mínimo y máximo del 20% se han calculado en 5,5 millones de dólares por año con los tipos de cambio vigentes en julio de 1987. Si en el futuro próximo el dólar de los Estados Unidos se fortaleciera lo suficiente en relación con otras monedas, estas medidas darían por resultado economías para las organizaciones.

Aspectos operacionales del sistema de ajuste por lugar de destino

179 y 180 Las consecuencias financieras de esta decisión se calcularon en 250.000 dólares por año.

Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Viena para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos

181 Las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión para las organizaciones del régimen común con sede en Viena sobre la base del estudio realizado en esa ciudad ascienden a 4 millones de dólares por año. De esa suma, corresponden 3.902.000 dólares al cuadro de servicios generales, 91.000 dólares al cuadro de trabajadores manuales y 7.000 dólares al cuadro de profesores.

Condiciones de servicio sobre el terreno

Lugares de destino con ajustes por lugar de destino bajos o negativos

197 a 199 Si la Asamblea General aprobara las recomendaciones, las consecuencias financieras ascenderían a 3,86 millones de dólares por año para todo el sistema.

Subsidio por asignación: lugares de destino situados fuera de Europa y América del Norte

210 y 211 Aumentar la cuantía del subsidio por asignación e introducir un factor de movilidad tendría consecuencias financieras estimadas en 1,24, 1,93, 3,24, 4,54 y 5,22 millones de dólares por año respectivamente, para los años 1988, 1989, 1990, 1991 y 1992 y años subsiguientes.

Gastos de internado en determinados lugares de destino

153 y 154 Se calculó que las consecuencias financieras de esta decisión para las organizaciones ascenderán a 75.000 dólares por año.

Incentivos financieros: lugares de destino difíciles

219 Se estimó que el costo de la decisión de aumentar la cuantía de los incentivos financieros sería de 1,4 millones de dólares por año para todo el sistema.

220 Las tres modificaciones introducidas en los umbrales para determinar los derechos tendrían consecuencias financieras adicionales de 27.000 dólares por año para el régimen común.

Incentivo financiero temporal y bonificación: Beirut

224 El costo anual del aumento del incentivo financiero temporal y la bonificación se calculó en 240.000 dólares.

Las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones pertinentes adoptadas por la Comisión en 1987 para el régimen común de las Naciones Unidas son de aproximadamente 19,8 millones de dólares para 1988.

PROLOGO

La Comisión desea señalar que las cuestiones que se le encomendó que examinara en el transcurso del año pasado eran tan numerosas y complejas, y de consecuencias tan trascendentales para las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común, que se ha visto obligada a presentar un informe particularmente detallado.

CAPITULO I

CUESTIONES DE ORGANIZACION

A. Aceptación del Estatuto

1. El artículo 1 del Estatuto de la Comisión Pública Internacional (CAPI), aprobado por la Asamblea General en su resolución 3357 (XXIX), de 18 de diciembre de 1974, estipula que:

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

2. Durante los seis primeros años de existencia de la Comisión, el Estatuto fue aceptado por 11 de las organizaciones que, juntamente con las Naciones Unidas, participaban en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas 1/. La ONUDI, que pasó a ser un organismo especializado el 1° de enero de 1986, informó a la Comisión de que había aceptado también el Estatuto de la Comisión. Hay otras dos organizaciones que, aun sin haber aceptado oficialmente el Estatuto, participan plenamente en los trabajos de la Comisión 2/.

B. Composición

3. En su cuadragésimo primer período de sesiones, la Asamblea General designó a seis nuevos miembros y nombró de nuevo a otros dos miembros de la Comisión para un mandato que se inició el 1° de enero de 1987 (decisión 41/317, de 11 de diciembre de 1986).

4. En consecuencia, la composición de la Comisión para 1987 es la siguiente:

Sr. Richard M. Akwei (Ghana)***, Presidente
Sr. Ivan Pavlovich Aboimov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)*
Sr. Genichi Akatani (Japón)**
Sr. Amjad Ali (Pakistán)*
Sr. Michel Auchère (Francia)**
Sra. Claudia Cooley (Estados Unidos de América)**
Sra. Turkia Daddah (Mauritania)***
Sra. Francesca Yetunde Emanuel (Nigeria)*
Sr. Karel Houska (Checoslovaquia)***
Sr. Antônio Fonseca Pimentel (Brasil)**
Sr. André Xavier Pirson (Bélgica)***
Sr. Omar Sirry (Egipto)*
Sr. Alexis Stephanou (Grecia)**
Sr. Carlos S. Vegega (Argentina)***, Vicepresidente
Sr. M. A. Vellodi (India)*

* El mandato termina el 31 de diciembre de 1988.

** El mandato termina el 31 de diciembre de 1989.

*** El mandato termina el 31 de diciembre de 1990.

C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas

5. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1987: el 25° y el 26° períodos de sesiones, celebrados ambos en la Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, del 9 al 27 de marzo de 1987 y del 6 al 24 de julio de 1987, respectivamente.

6. En sus 25° y 26° períodos de sesiones la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General y de su propio Estatuto. En el presente documento se informa de algunas decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requerían la adopción de medidas o el examen de la Comisión.

D. Organo subsidiario

7. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), establecido por la Comisión en 1976, celebró su 12° período de sesiones en el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de la OIT en Turín, del 5 al 12 de mayo de 1987. Estuvo integrado por los siguientes miembros: Sr. Carlos S. Vegega (Argentina), Vicepresidente de la Comisión y Presidente del Comité; Sr. Hugues Picard (Francia); Sra. Carmen McFarlane (Jamaica); Sr. Saw Swee Hock (Singapur); Sr. Yuri Ivanov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas); y Sr. Jeremiah P. Banda (Zambia).

CAPITULO II

MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO PRIMER PERIODO DE SESIONES

8. En relación con las resoluciones y decisiones aprobadas por la Asamblea General en su cuadragésimo primer período de sesiones, la Comisión adoptó medidas derivadas del 12° informe anual de la Comisión, según se indica a continuación, con respecto a las cuestiones siguientes:

Resolución 41/207, de 11 de diciembre de 1986

La Asamblea General aprobó, con efecto a partir del 1° de abril de 1987, para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, la escala revisada de contribuciones del personal, la escala revisada de sueldos básicos y la escala de pagos por concepto de separación del servicio que figuran en los anexos I, X y XI del 12° informe anual de la Comisión 3/ y posteriormente aprobó, con efecto a partir del 1° de abril de 1987, las enmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, en sustitución para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, de la escala actual de sueldos netos y brutos y la escala de contribuciones del personal. La Asamblea aprobó también, con efecto a partir del 1° de enero de 1987, la aplicación de la escala revisada de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, juntamente con el modo de aplicación, incluidas las medidas de transición, según lo recomendado por la CAPI en los párrafos 139 y 140 y en el anexo XIII de su informe 3/, y posteriormente aprobó, con efecto a partir del 1° de enero de 1987, las enmiendas al Estatuto del Personal de las Naciones Unidas en sustitución de la escala actual de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos (véanse los párrafos 119 a 122 infra);

Resolución 41/208, de 11 de diciembre de 1986

La Comisión tomó nota de la resolución, que se ocupaba, entre otras cosas, de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores.

Resolución 41/213, de 19 de diciembre de 1986

Examen de la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas (véanse los párrafos 13 a 46 infra).

9. Se señalaron a la atención de la Comisión en sus períodos de sesiones 25° y 26°, celebrados en marzo y julio de 1987 respectivamente, las medidas adoptadas por los órganos rectores de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas con posterioridad al cuadragésimo primer período de sesiones de la Asamblea General. Entre éstas se contaba una decisión del Consejo de Administración de la OIT sobre las pensiones, dos resoluciones del Consejo de Administración de la UIT sobre las condiciones de servicio (una sobre las pensiones) y un resumen de la labor del décimo Congreso de la OMM sobre las condiciones de servicio. En el transcurso de sus deliberaciones la Comisión examinó estas medidas, que le fueron útiles para tomar posiciones respecto de diversas cuestiones. Dichas medidas se reproducen en los anexos I a III del presente informe.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

10. El representante de la OIT se refirió a la reciente resolución del Consejo de Administración de la OIT mencionada en el párrafo anterior. La situación respecto de las pensiones fue una de las principales razones que hicieron que el personal de la OIT se declarara en huelga el 26 de febrero de 1987. Además, el Consejo de Administración de la OIT había tomado nota de algunas aberraciones causadas por las fluctuaciones del dólar respecto de otras monedas.

11. La Presidenta de la FICSA señaló que la Quinta Comisión de la Asamblea General, al examinar el proyecto de resolución que la Asamblea aprobó posteriormente como resolución 41/208, había tropezado con problemas causados por los defectos técnicos de la escala de remuneraciones pensionables propuesta por la CAPI y por la falta de cooperación entre la CAPI y la Caja Común de Pensiones. Como resultado de eso, se había elaborado apresuradamente una escala a título de transacción que no se basaba en metodología alguna. Como la Quinta Comisión, en su prisa, no había tenido en cuenta varios aspectos importantes, especialmente el hecho de que la reducción de la remuneración pensionable traía aparejado un descenso inaceptable de la compensación por lesión, enfermedad o muerte imputable al servicio, la CAPI y la Junta Común de Pensiones debían examinar la cuestión sin demora.

Conclusiones de la Comisión

12. La Comisión tomó nota de las medidas adoptadas por la Asamblea General en relación con las políticas de personal, tales como composición de la Secretaría de las Naciones Unidas y composición de sus categorías superiores, límites convenientes para la distribución geográfica del personal del cuadro orgánico y las categorías superiores y mejoramiento de la situación de la mujer en la Secretaría (resolución 41/206, de 11 de diciembre de 1986), otras cuestiones de personal, con inclusión del respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados y organizaciones afines (resolución 41/205, de 11 de diciembre de 1986), enmiendas al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas (decisión 41/464, de 11 de diciembre de 1986), cuestiones relacionadas con el presupuesto por programas para el bienio 1986-1987, con inclusión del fallo No. 370 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas, relativo a la suspensión del ajuste por lugar de destino en la clase 12 en Nueva York y la aplicación de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos (resolución 41/209, de 11 de diciembre de 1986), oficina de mediador y simplificación de los procedimientos de apelaciones (decisión 41/462, de 11 de diciembre de 1986), mejoramiento de la condición de la mujer en la Secretaría (decisión 41/463, de 11 de diciembre de 1986), y presupuesto por programas de la Comisión (resolución 41/211, de 11 de diciembre de 1986).

Recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas 4/

13. La Comisión tuvo ante sí la documentación preparada por su secretaría en la que se recordaba, entre otras cosas, que en su resolución 40/237, de 18 de diciembre de 1985, la Asamblea General decidió establecer un Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas. En el inciso c) del párrafo 1 de la sección I de la resolución 41/213, la Asamblea decidió, entre

otras cosas, que el Secretario General transmitiese a la CAPI las recomendaciones que tuvieran consecuencias directas para el régimen común de las Naciones Unidas (recomendaciones 53 y 61) y le pidiese que informara al respecto a la Asamblea en su cuadragésimo segundo período de sesiones para que ésta pudiera adoptar una decisión definitiva. La Asamblea General también declaró que se debía recurrir a los conocimientos especializados de la Comisión en cuanto a las demás recomendaciones acerca de las cuales la Comisión tenía el mandato de asesorar y hacer recomendaciones. A este respecto, la Quinta Comisión señaló que las recomendaciones 42, 43, 45, 48 a 50, 52, 55, 57, 58 y 60 se referían a cuestiones sobre las que la Comisión tenía el mandato de hacer recomendaciones a las organizaciones (artículos 14 y 15 del estatuto de la CAPI). Además, la secretaría de la CAPI señaló a la atención de la Comisión otras cinco recomendaciones del Grupo de Expertos de alto nivel (4, 9, 46, 51 y 59) que, aunque no habían sido remitidas concretamente por la Asamblea a la Comisión, podían ser de interés para ésta. De acuerdo con lo solicitado por la Comisión, los documentos contenían asimismo un resumen de todas las recomendaciones y decisiones anteriores de la Comisión sobre otros asuntos tratados por el Grupo, junto con recomendaciones sobre los asuntos que se debían seguir estudiando.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

14. El Presidente del CCCA declaró que las organizaciones estaban de acuerdo con la opinión de la Comisión de que no era necesario modificar el mandato de la Comisión, dado que sus responsabilidades para establecer normas relativas al personal y supervisar su aplicación estaban claramente establecidas en el Estatuto de la Comisión. Con respecto a la cuestión de los estudios postsecundarios (recomendación 61), recordó que había sido objeto de por lo menos dos estudios (JCAPI en 1968 y CAPI en 1978) y que en ambos se recomendó que se mantuviera la prestación. Asimismo, señaló que el subsidio de educación se había convertido en un factor importante de la aceptación del empleo y que cualquier maniobra con ese tema sólo conseguiría dificultar aún más los esfuerzos de las organizaciones para contratar y retener personal de alta calidad. Recordó la posición del CAC, según la cual no debían introducirse variaciones en la actual situación del subsidio de educación. En cuanto a la cuestión de las vacaciones anuales planteada en la recomendación 61, había sido objeto de estudio por cuatro órganos (el Comité Preparatorio (1946), el Comité Flemming (1949), el Comité de Estudio de Sueldos (1956) y el Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas (1971-1972)), todos los cuales recomendaron que no se introdujeran cambios en las prestaciones existentes. El Presidente del CCCA se refirió a la clara tendencia al aumento de las vacaciones que se percibía en las administraciones públicas nacionales, y volvió a manifestar la firme posición del CAC de que no debían cambiarse los derechos actuales a vacaciones anuales. En cuanto a las demás recomendaciones no remitidas explícitamente por la Asamblea a la Comisión, el CCCA opinó que no eran pertinentes para el régimen común, sino más concretamente para las Naciones Unidas. Recordó que seguían siendo válidas todas las posiciones adoptadas por el CCCA colectivamente y por cada una de las organizaciones sobre cada uno de los temas que se habían tratado. Por último, expresó serias reservas en torno a la recomendación de que la Comisión señalara cuestiones que pudieran ser objeto de arreglos flexibles especiales, en la medida en que eso significara que en ausencia de una recomendación no había lugar para la flexibilidad.

15. La Presidenta de la FICSA limitó su declaración a las recomendaciones que afectaban al personal del régimen común. La FICSA no podía aceptar la recomendación 61 porque se basaba en un razonamiento totalmente infundado. Con respecto a la reducción propuesta de las vacaciones anuales de 30 a 20 días, la FICSA apoyaba los resultados del examen de la secretaría de la CAPI. Dado que más del 90% de los funcionarios del cuadro orgánico eran expatriados, los derechos actuales a vacaciones anuales no eran excesivos en modo alguno en comparación con los de las administraciones públicas nacionales. Dado que sus actividades se llevan a cabo en diversos idiomas, las organizaciones tenían que contratar funcionarios de servicios generales idóneos que, aunque de contratación local, en muchos casos eran expatriados. En vista de los derechos adquiridos del personal en servicio activo, tendría que aplicarse un régimen distinto de vacaciones anuales a funcionarios que trabajaban juntos, lo que crearía graves problemas. La FICSA subrayó que el subsidio de educación para estudios postsecundarios era un elemento importante para atraer y retener al personal expatriado. Las reducciones propuestas en esas dos prestaciones crearían tensiones gravísimas entre el personal. En cuanto a las recomendaciones 45, 55 y 57, la FICSA lamentó que no todas las organizaciones hubieran aplicado la recomendación de la Comisión sobre la concesión de nombramientos permanentes. La recomendación 55, por la que se limitaba la proporción de funcionarios con nombramientos de plazo fijo, tenía por objeto evitar los abusos que cometían algunos Estados Miembros en la adscripción de nacionales y la práctica de reservar puestos a nacionales de determinados países. La FICSA estaba plenamente de acuerdo con que se aplicara esa recomendación. Al apoyar la recomendación 57, la FICSA consideraba que debía dejarse en manos de cada organización la decisión relativa a la proporción de funcionarios con contratos permanentes y de plazo fijo. La FICSA aprobaba las recomendaciones 43, 48, 50 y 51 en la medida en que basarían la promoción de las perspectivas de carrera en criterios justos y transparentes. La FICSA tenía reservas con respecto a la ampliación del recurso a los concursos para el ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico a las organizaciones del régimen común. En su presente forma, los concursos suponían barreras adicionales a las perspectivas de carrera de los funcionarios del cuadro de servicios generales. La recomendación 46, relativa al mejoramiento de la situación de la mujer en las organizaciones internacionales, merecía el pleno apoyo de la FICSA. Era esencial establecer una supervisión periódica de los progresos conseguidos. En cuanto a la recomendación 52, sobre la edad de jubilación, la FICSA recordó que la extensión de la edad obligatoria de separación del servicio era importante en las organizaciones internacionales, en vista de lo relativamente breve de las carreras de muchos funcionarios que ingresaban en el sistema a los 40 años de edad o más tarde. La FICSA no podía apoyar la recomendación 59, dado que en el Reglamento y el Estatuto del Personal y en el estatuto de la CAPI se reconocía la necesidad de una participación activa de los representantes del personal. El tiempo libre concedido a los representantes del personal y el apoyo de las organizaciones para prestar asistencia de secretaría y servicios de oficina era necesario para la participación reglamentaria de los representantes del personal en determinadas actividades de las organizaciones, y estaba de acuerdo con los instrumentos internacionales de trabajo y con la práctica de muchas administraciones públicas nacionales. La administración de justicia (recomendación 60) del sistema de las Naciones Unidas dejaba mucho que desear, según lo demostrado en los recientes fallos del Tribunal Administrativo de la OIT sobre ajustes por lugar de destino y remuneración pensionable, que demostraban claramente que el personal de los organismos especializados estaba en una tierra de nadie jurídica en relación con ciertos aspectos de las condiciones de servicio.

16. El representante del CCSAIP consideró que muchos de los temas importantes relativos a las recomendaciones ya se habían señalado a la atención de la Comisión y, por lo tanto, sólo deseaba referirse al subsidio de educación y a los derechos a vacaciones anuales. El costo de la educación en todos los niveles había aumentado vertiginosamente desde la última vez que se había estudiado el subsidio. Por lo tanto, el CCSAIP no solamente apoyaba firmemente que se mantuviera el subsidio de educación para los estudios postsecundarios, sino que también consideraba que había suficientes pruebas que justificaban un aumento considerable del nivel del subsidio. Además, a juicio del CCSAIP, había que prestar especial atención a los funcionarios en lugares de destino donde los servicios docentes locales eran insuficientes o inexistentes, con miras a aumentar el nivel de reembolso a quienes debían enviar a sus hijos a internados de otros lugares, y extender el subsidio al personal de contratación local cuando fuera necesario. En cuanto al derecho a vacaciones anuales, el CCSAIP no consideraba que los días de licencia que se concedían actualmente a los funcionarios fueran excesivos. Por el contrario, la licencia de muchas administraciones públicas nacionales era comparable, o en algunos casos superior, a la de las organizaciones del régimen común. El CCSAIP deseaba volver a señalar que la gran mayoría de los funcionarios estaban expatriados a lo largo de sus carreras.

17. El representante de las Naciones Unidas señaló a la atención de la Comisión el informe del Secretario General titulado "Reforma y renovación en las Naciones Unidas: informe del Secretario General sobre la aplicación de la resolución 41/213 de la Asamblea General" (A/42/234 y Corr.1), en el que se subrayaba la posición tomada por el Secretario General con respecto a las recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel. Señaló que se habían tenido en cuenta las opiniones dadas por la Comisión en anteriores ocasiones, y aseguró a la Comisión que también se tendría en consideración cualquier nueva recomendación que hiciera.

18. El representante del FIDA dijo que su organización estaba adaptándose a los parámetros del régimen común. Sin embargo, cualquier nueva reducción en las condiciones de servicio haría difícil que el FIDA pudiera competir con los bancos regionales de desarrollo para la contratación de personal. Si se introducían reducciones en condiciones tan visibles como las vacaciones anuales o el subsidio de educación, el FIDA tendría que considerar con su órgano rector la posibilidad de salir del régimen común. Señaló la información preliminar facilitada por la secretaría de la CAPI de que el margen de la remuneración total entre la administración pública de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos para Roma era de 79,9 y apoyó la recomendación de la CAPI de que la comparación se hiciera sobre una base general que incluyera los elementos de expatriación.

19. El representante de la ONUDI recordó que la legislación federal austríaca sobre vacaciones anuales establecía prestaciones de licencia comparables con la duración de la licencia de las Naciones Unidas. Sin embargo, la legislación federal austríaca establecía 13 días feriados oficiales, más un día para los miembros de religiones concretas, mientras que las Naciones Unidas sólo establecían nueve feriados oficiales. Por consiguiente, cualquier reducción de la duración de las vacaciones anuales en las Naciones Unidas produciría un aumento de los sueldos de los cuadros de servicios generales y trabajadores manuales de Viena. En cuanto a funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, el 90% eran expatriados en el régimen común. Por lo tanto, era esencial que mantuviesen un estrecho contacto con sus países y culturas de origen. Esta era la razón por la que el reglamento del personal disponía que un período mínimo de las vacaciones anuales debía pasarse en el país de origen como requisito previo para la concesión de

licencia pagada. Además, numerosos funcionarios del cuadro orgánico prestaban servicios con contratos de plazo fijo, lo que significaba que se esperaba que la mayoría de ellos iniciaran una nueva carrera en sus países de origen y reintegraran a sus familias a sus sociedades respectivas. El representante de la ONUDI estuvo de acuerdo con la posición del CAC sobre estas cuestiones de que no debían establecerse cambios en ninguno de estos dos derechos.

Deliberaciones de la Comisión

20. La Comisión estimó que las recomendaciones 53 y 61 eran las recomendaciones cruciales respecto de las cuales se había pedido a la Comisión que informase a la Asamblea General. Algunos miembros propusieron que se deliberase sobre las demás recomendaciones a medida que se plantearan en el curso del programa de trabajo.

21. En lo tocante a la recomendación 53, referente a la fiscalización de la aplicación de las normas de gestión de personal, la Comisión juzgó que no era necesario modificar su mandato para que pudiese fiscalizar la aplicación de dichas normas por las Naciones Unidas. Sus responsabilidades en cuanto al establecimiento de normas de personal y a la fiscalización de la aplicación de dichas normas por las Naciones Unidas, así como por otras organizaciones del régimen común, habían sido claramente enunciadas en su estatuto, en particular en los artículos 1, 9, 13, 14 y 17. No obstante, la Comisión expresó la esperanza de que el Secretario General informase anualmente a la Asamblea General no sólo sobre las medidas adoptadas por las Naciones Unidas en respuesta a las recomendaciones y decisiones de la Comisión, sino también, en su carácter de Presidente del CAC, sobre las medidas adoptadas por conducto de éste para promover una gestión uniforme y coordinada, en todas las organizaciones del régimen común, de todo lo relativo a las condiciones de servicio, con arreglo a resoluciones recientes de la Asamblea General, entre ellas las resoluciones 36/233, de 18 de diciembre de 1981, 40/244, de 18 de diciembre de 1985, y 41/207.

22. En cuanto a la recomendación 61, relativa al total de prestaciones a que venían derecho los funcionarios, la Comisión examinó tres métodos para abordar el asunto. Dichos métodos podrían basarse, por ejemplo, en la remuneración total, incluidos los elementos relacionados con la expatriación; en cada prestación por separado, como se había hecho hasta el momento, o en los sueldos y pensiones exclusivamente. Un miembro dijo que podía haber otros métodos para abordar el tema. Dos miembros de la Comisión opinaron que la conclusión del Grupo sobre la disminución de prestaciones del personal no carecía de fundamento, y señalaron que no sólo el Grupo había expresado preocupación, sino que también lo habían hecho muchos Estados Miembros. Sin embargo, la mayoría de los miembros consideraron que el Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel no había proporcionado una base o justificación para afirmar en la recomendación 61 que el total de prestaciones (sueldos y otras condiciones de servicio) a que tenían derecho los funcionarios había alcanzado un nivel que era motivo de grave preocupación y que debía reducirse. Las recomendaciones concretas del Grupo acerca de la eliminación del subsidio de educación para los estudios postsecundarios y del establecimiento de un sistema de vacaciones anuales de cuatro semanas de duración para todos los funcionarios no podían considerarse sino carentes de fundamento y por lo tanto subjetivas. Algunos miembros dijeron que hubieran podido comprender que se formulase esa clase de observaciones acerca del nivel alcanzado por las prestaciones en el sistema de las Naciones Unidas antes de que se congelara el nivel de la remuneración mediante el sistema de ajuste por lugar de destino en diciembre de 1984, con arreglo a lo dispuesto en la resolución 39/27, de 30 de noviembre de 1984, así como las recomendaciones de la Comisión en su 24° período de

sesiones de que se redujera el nivel de la remuneración pensionable de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. En relación con esto último, observaron que la Asamblea General, en su resolución 41/208, había reducido el nivel de la remuneración pensionable para dichas categorías de personal con efecto a partir del 1° de abril de 1987. Los miembros se preguntaban asimismo qué podría lograrse con mayores reducciones en las prestaciones, aparte de aumentar el descontento de los funcionarios, ya que a juicio de éstos el nivel de prestaciones no parecía ser excesivamente elevado. Dadas las circunstancias, no parecía válida la afirmación del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel de que el total de prestaciones a que tenían derecho los funcionarios había alcanzado un nivel que era motivo de grave preocupación y debía reducirse.

23. La Comisión observó que desde 1946 se había pagado un subsidio de educación en relación con los estudios que realizaban los hijos de los funcionarios hasta los 21 años en su país de origen, incluidos los estudios postsecundarios. En 1955 se extendió el subsidio a los estudios realizados en escuelas nacionales especiales y escuelas internacionales en el lugar de destino. En 1971-1972, el Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas recomendó que se ampliase el límite de edad; posteriormente, la Comisión formuló recomendaciones análogas, y en 1978 la Asamblea General, en su resolución 33/119, de 19 de diciembre de 1978, aprobó el otorgamiento del subsidio hasta el final del cuarto año de los estudios postsecundarios o la obtención del primer diploma reconocido, si ésta se produjera antes, y su ampliación al país o zona del lugar de destino. En 1982 la Comisión recomendó, y la Asamblea General aprobó en su resolución 37/126, de 17 de diciembre de 1982, la norma de que los nacionales que regresaran a su país de origen después de prestar servicios en otro lugar de destino podían recibir el subsidio durante el tiempo que restase del año escolar. Otras organizaciones internacionales habían adoptado disposiciones análogas, en tanto que algunos países ofrecían enseñanza universitaria gratuita o casi gratuita a los nacionales que reuniesen los requisitos estipulados, u otorgaban becas y distintos tipos de desgravación o efectuaban otra clase de concesiones a las que los funcionarios expatriados del sistema de las Naciones Unidas podían no tener derecho. La Comisión observó asimismo que las razones para brindar asistencia a los funcionarios contratados en el plano internacional en lo relativo a los estudios postsecundarios de sus hijos no habían cambiado, sino que más bien la necesidad era ahora mayor, dado que en promedio los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas pertenecientes al cuadro orgánico y categorías superiores, así como los expertos, eran contratados a mediados de su carrera y que alrededor del 90% eran expatriados, mientras que cuando se instauró el sistema de las Naciones Unidas el porcentaje de expatriados era inferior. Observó asimismo que a lo largo de los años el número de Estados Miembros había pasado de 51 a más de 150 y que el número de lugares de destino, especialmente los situados sobre el terreno, había pasado de unos pocos a cerca de 600 en la actualidad.

24. La Comisión reiteró la conclusión a que había llegado en 1978 de que, si la Asamblea General había decidido con posterioridad a 1946 que los funcionarios tendrían derecho al reembolso, en virtud del subsidio de educación, de los estudios postsecundarios de sus hijos hasta cierto límite de edad, deberían mediar razones muy poderosas para recomendar ahora un cambio en esa política constante. No se han esgrimido tales razones; por el contrario, a la luz de la tendencia general hacia la expansión de la educación postsecundaria, sería anómalo adoptar una posición más restringida que hace 30 años. Antes de llegar a esa conclusión, la Comisión no dejó de considerar el hecho de que muchos gobiernos nacionales, incluido aquél cuya administración pública se tomaba como base de la comparación a los efectos de establecer el nivel de sueldos, no prestaban asistencia (salvo en forma de

subsidios de viaje) en relación con los estudios postsecundarios de los hijos de sus funcionarios expatriados. No obstante, la Comisión opinó que esa clase de comparaciones debía hacerse con cautela, especialmente en lo tocante a los estudios postsecundarios, porque las modalidades de expatriación de esos funcionarios nacionales y de los funcionarios públicos internacionales eran con frecuencia significativamente distintas. Los diplomáticos eran trasladados de un país a otro con mayor regularidad que la mayoría de los funcionarios públicos internacionales; y a intervalos durante su carrera, era probable que prestaran servicios durante cierto período en su país de origen; por lo tanto, era más probable que sus hijos mantuviesen vínculos más estrechos con el país de origen que los hijos de los funcionarios públicos internacionales, quienes a menudo recibían toda su educación fuera del país de origen de sus padres; y por consiguiente, era también quizás más probable que los hijos de los diplomáticos asistiesen normalmente a la universidad en el país de origen.

25. En lo referente a las vacaciones anuales, se observó que el argumento relativo a la condición de expatriados de los funcionarios podía utilizarse razonablemente sólo para justificar las vacaciones anuales que se otorgasen a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. La información suministrada a la Comisión ponía de manifiesto que las vacaciones concedidas a funcionarios expatriados de otras organizaciones internacionales y de varias administraciones públicas nacionales, considerando las vacaciones en el país de origen y los feriados nacionales locales, sumaban más de 30 días al año. En cuanto a los funcionarios del cuadro de servicios generales, sus vacaciones anuales debían justificarse por otros motivos, fundamentalmente, las mejores condiciones de servicio prevalecientes a nivel local. Al respecto la Comisión observó que en la mayoría de los lugares de destino donde había sedes, los 30 días de vacaciones anuales y los nueve feriados oficiales eran comparables a los beneficios análogos que ofrecían los mejores empleadores locales, y que en algunos casos el conjunto de vacaciones y feriados era incluso más reducido que el que se ofrecía a nivel local.

26. Al examinar la recomendación 42, relativa a la cuestión de la armonización de los estatutos del personal, la Comisión observó que había pedido a su secretaría que llevase a cabo un estudio sobre la armonización de los estatutos del personal de las organizaciones del régimen común, y que dicho estudio había sido incluido en su programa de trabajo propuesto para 1988-1989. En tanto la Comisión se proponía formular recomendaciones acerca de la elaboración de estatutos del personal comunes para todas las organizaciones que aplicaban el régimen común, incluidas las Naciones Unidas, se preveía que éstas coordinarían sus esfuerzos en esa esfera con los que desplegasen la Comisión y su secretaría.

27. Al examinar la recomendación 43, relativa a los concursos, la Comisión observó que sus recomendaciones anteriores al respecto 5/ eran sin duda pertinentes para las Naciones Unidas. Además, la Comisión había formulado ya recomendaciones sobre técnicas para realizar entrevistas y exámenes para determinar la capacidad de redacción de los candidatos. Por ello, consideró que la recomendación 43 se ajustaba a las recomendaciones formuladas anteriormente por la Comisión en dicha esfera.

28. Respecto de la recomendación 45, relacionada con la cuestión de las condiciones exigidas a los funcionarios para un nombramiento permanente, la Comisión recordó que su recomendación anterior de un período de cinco años 6/ se había hecho para abarcar a todo el régimen común y que no pretendía ser un requisito mínimo para obtener un nombramiento de carrera. La Comisión consideraba que el período de tres años que será aplicado por las Naciones Unidas constituía una mejora.

29. En relación con la recomendación 48, relativa a la promoción de las perspectivas de carrera dentro de los grupos ocupacionales, la Comisión recordó su recomendación anterior sobre esta cuestión 7/. En varias ocasiones la Comisión había puesto de relieve la necesidad de facilitar la movilidad del personal y observado que la promoción de las perspectivas de carrera debía ciertamente hacerse sobre una base tan amplia como fuera posible y que no debía limitarse a grupos ocupacionales. Las perspectivas de carrera debían ser promovidas por los grupos ocupacionales y otros grupos conexos en cada organización y en cada lugar de destino para facilitar tanto la movilidad horizontal como la vertical.

30. En lo que se refiere a la recomendación 49, relativa a la cuestión de la movilidad, la Comisión observó que dentro del régimen común de las Naciones Unidas había una falta general de movilidad y puso de relieve la necesidad de alentarla y vincularla con la promoción de las perspectivas de carrera. No obstante, se tomó nota de que algunas organizaciones, dada la índole de sus programas y el hecho de que su sede estuviera limitada a un solo lugar de destino, tenían escasas posibilidades de movilidad.

31. En lo que se refiere a la recomendación 50, que trata de la evaluación de la actuación profesional, la Comisión recomendó que las organizaciones tuvieran en cuenta el marco de referencia de los principios de evaluación de la actuación profesional y las directrices elaborados por su secretaría, y que evaluaran regularmente la actuación profesional de todos los funcionarios de categorías inferiores a la de jefe ejecutivo. Además, recomendó que las organizaciones conciliaran sus sistemas de evaluación de la actuación profesional con los principios y las directrices de evaluación de la actuación profesional antes del 1° de julio de 1992. Al respecto, pidió a las organizaciones que enviaran sus sistemas y formularios de evaluación de la actuación profesional a la secretaría de la CAPI para celebrar las consultas apropiadas.

32. La Comisión, al examinar la recomendación 52, relativa a la aplicación estricta de la edad de jubilación, recordó que en dos ocasiones anteriores no había recomendado introducir cambios en la edad obligatoria de separación del servicio y que había decidido mantener la cuestión en estudio para retomarla en mejor oportunidad 8/. La Comisión expresó su opinión de que en el ínterin la edad obligatoria de separación del servicio debía respetarse tan estrictamente como fuera posible.

33. En cuanto a la recomendación 55, relativa a la cuestión de la distribución geográfica, la Comisión reiteró su opinión de que la determinación de la relación numérica entre el personal con nombramiento permanente y el personal con nombramiento de plazo fijo para cada Estado Miembro era una cuestión que debían decidir los órganos legislativos y las organizaciones basándose en sus distintas necesidades 9/. La Comisión recordó que anteriormente había llegado a la conclusión de que las organizaciones tenían libertad para determinar la proporción entre el personal permanente y el contratado a plazo fijo, de acuerdo con las necesidades particulares de sus programas.

34. Con referencia a la recomendación 57, relativa a la relación numérica entre los funcionarios permanentes y los funcionarios con nombramientos a plazo fijo, la Comisión expresó la misma opinión que para la recomendación 55, es decir, que era de incumbencia de los órganos legislativos de las organizaciones decidir esas cuestiones y que las organizaciones tenían libertad para establecer esas relaciones numéricas por su propia cuenta. La Comisión, recordando su anterior examen del tema 9/ de las recomendaciones 55 y 57, no creyó apropiado basar sus conclusiones en cuotas nacionales.

35. Al examinar la recomendación 58, referente al tema de la capacitación, la Comisión recordó sus anteriores recomendaciones sobre el tema 10/, que, a su juicio, las Naciones Unidas debían usar como directrices para la aplicación de esa recomendación.

36. Respecto de la recomendación 60, relativa al sistema de administración de justicia, la Comisión recibió información de que el grupo de trabajo establecido por las Naciones Unidas para examinar el funcionamiento de los recursos de apelación y procesos disciplinarios ya había dado fin a su tarea. La Comisión se lamentó de que su papel en esta cuestión hubiera quedado marginado por el curso de los acontecimientos y observó que, si bien el Secretario General comunicaría sin duda sus conclusiones respecto de las Naciones Unidas, la Comisión ya había decidido estudiar este asunto en relación con el régimen común e informar a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones.

37. La Comisión, al referirse a la recomendación 4, relativa a la cuestión de las reuniones de las Naciones Unidas en sus respectivas sedes o en otros lugares por invitación de los gobiernos, recordó que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 1 del estatuto de la CAPI, la Comisión había sido creada para reglamentar y coordinar las condiciones de servicio en todo el régimen común en las Naciones Unidas y no solamente en las Naciones Unidas. Ya en 1975 la Comisión había establecido el artículo 4 del reglamento de la CAPI, del que habían tomado nota las Naciones Unidas, y en el que se había sentado el principio de que la Comisión podía reunirse fuera de la Sede de las Naciones Unidas por invitación de una de las organizaciones participantes. Desde 1975 la Comisión se había venido reuniendo regularmente en otros lugares de destino con el fin de mantener vínculos adecuados con otras organizaciones del régimen común. La Comisión tomó nota de la discrepancia entre el artículo 4 de su reglamento, que le permitía reunirse en cualquier parte por invitación de un organismo participante, y la resolución 40/243, de 18 de diciembre de 1985, que limitaba el lugar de sus reuniones a la sede de la Comisión, en Nueva York, o a la sede de un organismo participante. La Comisión había expresado frecuentemente su opinión sobre la conveniencia de reunirse cada tanto en un lugar de destino sobre el terreno. La Comisión creía tener la libertad necesaria para proponer a la Asamblea General, si fuera apropiado, la celebración de una reunión de ese tipo.

38. Respecto de la recomendación 9, que trata de la cuestión de la coordinación entre organismos y los arreglos especiales, la Comisión opinó que la necesidad de agilizar la coordinación entre organismos era un objetivo que se conciliaba con los esfuerzos que había hecho para mantener y mejorar el régimen común mediante la eliminación de las desigualdades en las condiciones de servicio del personal del régimen común. La Asamblea, al examinar el informe anual de la Comisión, había recordado todos los años la función de coordinación de la Comisión y había adoptado decisiones sobre distintas recomendaciones de la Comisión que habían afectado posteriormente a las medidas aprobadas por las diversas organizaciones y habían fomentado así la coordinación entre organismos en estas cuestiones. Por lo demás, de conformidad con el artículo 17 de su estatuto, la Comisión informaba anualmente a la Asamblea General sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones por las organizaciones y facilitaba así la labor de coordinación de las condiciones de servicio del personal de las distintas organizaciones por la Asamblea y otros órganos legislativos.

39. La Comisión observó además que el CAC, compuesto por los jefes ejecutivos de las Naciones Unidas y organismos conexos, estaba presidido por el Secretario General que, juntamente con sus representantes, participaba activamente en las

deliberaciones de la Asamblea General, que a su vez era la autoridad legislativa primaria para la coordinación de las condiciones de servicio entre las Naciones Unidas y los organismos especializados conexos. El Secretario General se encontraba, en consecuencia, en una posición única para fomentar la coordinación entre organismos. El Secretario General no sólo comunicaba las recomendaciones de la Comisión y las decisiones de la Asamblea a los jefes ejecutivos de otras organizaciones, de conformidad con el artículo 24 del estatuto de la Comisión, sino que también dirigía las consultas entre organismos sobre las condiciones de servicio del personal, incluso en los sectores con problemas, tras lo cual informaba a la Comisión y a la Asamblea sobre las opiniones colectivas del CAC.

40. La Comisión observó también que, en el terreno, las diferencias de tratamiento de los funcionarios por las diferentes organizaciones podían abarcar desde detalles administrativos de menor cuantía hasta considerables diferencias en la administración de beneficios que entrañaban importantes consecuencias financieras. Se hizo hincapié en el importante papel desempeñado por el coordinador residente de las Naciones Unidas en la solución de esas diferencias, en consulta con la sede de todas las organizaciones, y se consideró que el apoyo activo a las organizaciones a este respecto tenía importancia decisiva. En diversas oportunidades el Presidente y la secretaría de la CAPI habían señalado estas discrepancias a la atención de las organizaciones en el CCCA y, por intermedio de ese órgano, se habían logrado mejoras.

41. Al examinar la recomendación 46, la Comisión recordó que había trabajado activamente a fin de que aumentara la contratación de mujeres en las organizaciones. En 1985 la Comisión había formulado varias recomendaciones encaminadas a incrementar la proporción global de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores, en particular en los puestos más altos y en los sectores relacionados con las labores sustantivas más importantes de las organizaciones 11/. A raíz de esas recomendaciones, la Asamblea General aprobó, en su cuadragésimo período de sesiones, la resolución 40/258 B, de 18 de diciembre de 1985, en que reiteró, entre otras cosas, su petición a los Estados Miembros de que siguieran apoyando los esfuerzos de las organizaciones del régimen común para aumentar la proporción de mujeres en el cuadro orgánico y categorías superiores. La Comisión tomó nota de lo limitado de los progresos registrados en las organizaciones y decidió, en consecuencia, reafirmar la validez de sus anteriores recomendaciones y seguir vigilando los avances de la condición de la mujer en las organizaciones basándose en informes bienales sobre los progresos logrados y en datos estadísticos recibidos de las organizaciones cada dos años.

42. Respecto de la recomendación 51, relativa a la política de ascensos, la Comisión concluyó que esa recomendación coincidía con sus recomendaciones anteriores en torno a la política de ascensos 12/. Sin embargo, se manifestaron reservas sobre la estructuración de los órganos encargados de nombramientos y ascensos "según grupos ocupacionales". La Comisión consideró por el contrario que un órgano único integrado por miembros de varios grupos ocupacionales podría asegurar una mayor coherencia y equidad ya que, al considerar los nombramientos y ascensos del personal de un grupo ocupacional determinado, esos miembros velarían al mismo tiempo por la coherencia con otros grupos ocupacionales.

43. Cuando examinó la recomendación 59, relativa al papel y las funciones del Sindicato del Personal de las Naciones Unidas, la Comisión señaló que hasta la fecha no se había ocupado expresamente de la cuestión de las relaciones entre el personal y la administración. Sin embargo, sí lo había hecho implícitamente mediante sus recomendaciones en esferas conexas, como las relativas a la política

de ascensos y la evaluación del desempeño. En cuanto a las modalidades del papel, las funciones y la financiación de los sindicatos, la Comisión consideró que esas cuestiones eran más bien de competencia de las distintas organizaciones.

Recomendaciones de la Comisión

44. Respecto de las recomendaciones 53 y 61, la Comisión decidió:

a) Recomendar que no se modificara el mandato de la Comisión, dado que su función de fiscalización estaba ya claramente prevista en los artículos 1, 9, 13, 14 y 17 de su estatuto;

b) Reiterar sus recomendaciones anteriores relativas al subsidio de educación para estudios postsecundarios 13/ y recomendar que no se modificaran los derechos existentes;

c) Recomendar que no se modificara el derecho actual a 30 días de vacaciones por año.

45. Respecto de las recomendaciones 42, 43, 45, 48 a 50, 52, 55, 57, 58 y 60, la Comisión decidió:

a) Comunicar al Secretario General que la Comisión estudiaría el tema de la armonización de los estatutos del personal en el marco del proyecto de programa de trabajo para 1988-1989 y que esperaba que las Naciones Unidas coordinaran sus actividades en esa esfera con las de la Comisión y su secretaría (recomendación 42);

b) Reiterar sus recomendaciones anteriores en la esfera de los concursos, las técnicas aplicadas en las entrevistas y las pruebas para candidatos 14/, e indicar que la recomendación 43 coincidía con esas recomendaciones;

c) Acoger con beneplácito el período mínimo de tres años para la concesión de un nombramiento permanente de las Naciones Unidas (recomendación 45);

d) Reiterar sus recomendaciones anteriores sobre promoción de las perspectivas de carrera 15/ y recomendar que dicha promoción no se basara únicamente en los grupos ocupacionales, sino que incluyera también a los grupos conexos (recomendación 48);

e) Hacer hincapié en la necesidad de estimular la movilidad y de vincularla a la promoción de las perspectivas de carrera (recomendación 49);

f) Recomendar que las Naciones Unidas tuvieran en cuenta el marco de principios y directrices de evaluación del rendimiento aprobados por la Comisión en su 26° período de sesiones (recomendación 50);

g) Reiterar su opinión de que la edad obligatoria de separación del servicio se debía respetar tan estrictamente como fuera posible hasta tanto se hiciera el estudio del tema que está previsto (recomendación 52);

h) Reiterar su anterior opinión de que la determinación de una relación numérica entre funcionarios permanentes y funcionarios con nombramiento de plazo fijo era una cuestión que debían decidir los órganos legislativos de las organizaciones conforme a las diferentes necesidades de cada organización 16/ (recomendaciones 55 y 57);

i) Reiterar sus recomendaciones anteriores sobre la capacitación 17/, que deberían utilizarse como directrices para la aplicación de la recomendación 58 por las Naciones Unidas;

j) Hacer hincapié en que la Comisión estudiaría la cuestión de la administración de justicia en el régimen común, incluida en su proyecto de programa de trabajo para 1988-1989, y presentaría un informe sobre esa cuestión a la Asamblea General en su cuadragésimo cuarto período de sesiones (recomendación 60).

46. Respecto de las recomendaciones 4, 9, 46, 51 y 59, la Comisión decidió:

a) Señalar la discrepancia entre el artículo 4 de su reglamento y la resolución 40/243 y expresar la opinión de que la Comisión tiene libertad para proponer la celebración de reuniones en lugares de destino en que no hay sedes, cuando proceda (recomendación 4);

b) Hacer hincapié en que el mejoramiento del régimen común se debía promover activamente por conducto del CAC, el CCCA y, sobre el terreno, el coordinador residente, así como por conducto de la Comisión misma (recomendación 9);

c) Acoger con beneplácito la recomendación 46, relativa a la contratación de mujeres, que coincidía con las recomendaciones anteriores de la Comisión en esa esfera;

d) Señalar que la recomendación 51, relativa a la política de ascensos, coincidía con las recomendaciones anteriores de la Comisión en esa esfera 18/, pero recomendar que los órganos encargados de nombramientos y ascensos estuvieran integrados por miembros de varios grupos ocupacionales;

e) Señalar que la cuestión del papel, las funciones y la financiación de los sindicatos era más bien de competencia de las distintas organizaciones (recomendación 59).

CAPITULO III

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

- A. Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores
1. Evolución del margen entre la remuneración del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas sobre la base de una comparación de la remuneración neta

47. De conformidad con el mandato que le fue confiado por la Asamblea General, la Comisión ha seguido examinando la relación entre los niveles de la remuneración neta de las Naciones Unidas y los de la administración pública federal de los Estados Unidos, utilizada actualmente en la comparación. En las resoluciones 40/244 y 41/207, la Asamblea pidió a la Comisión que siguiera elaborando la metodología para calcular el margen sobre la base de la remuneración neta (para más detalles, véanse los párrafos 53 a 87 del presente informe). Siguiendo la práctica anterior, la presente comparación se basó en la remuneración neta de funcionarios con cónyuge a cargo y sin hijos de las dos administraciones públicas, y se hizo entre las sedes de los dos sistemas, es decir, Nueva York para el régimen común de las Naciones Unidas y Washington, D.C., para la administración pública federal de los Estados Unidos. Para calcular el margen se tuvieron en cuenta también las diferencias en el costo de la vida entre ambas ciudades y se utilizaron las equivalencias de categorías aprobadas por la Asamblea en su resolución 34/165, de 17 de diciembre de 1979. Se hizo un promedio de los cálculos correspondientes al período de 12 meses comprendido entre el 1° de octubre de 1986 y el 30 de septiembre de 1987.

48. Desde la presentación del informe anterior de la Comisión a la Asamblea General, en los Estados Unidos se promulgó, la Ley de reforma tributaria de 1986. La Ley, además de introducir cambios fundamentales en el sistema tributario federal de los Estados Unidos, tuvo ciertas consecuencias en el cálculo del margen, concretamente en lo relativo a la determinación del valor neto de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos utilizados en los cálculos actuales. Se examinaron dos formas de calcular el margen, que se basaban en el uso de: a) las tasas del impuesto sobre la renta de 1986 y las estadísticas relativas a las deducciones pormenorizadas y las deducciones uniformes correspondientes a 1983 (los datos más recientes de que se disponía); o b) las tasas del impuesto sobre la renta de 1988 y las estimaciones para 1986 de las deducciones pormenorizadas y las deducciones uniformes.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

49. El Presidente del CCCA tomó nota del margen correspondiente al período de referencia comprendido entre octubre de 1986 y septiembre de 1987. Recordó que en anteriores períodos de sesiones de la Comisión el CCCA había propuesto que se cambiara el período de referencia utilizado en el cálculo del margen para que coincidiera con el año civil, que es el período comprendido por los aumentos de sueldos en la administración pública federal de los Estados Unidos. Esta propuesta había recibido cierto apoyo dentro de la Comisión. Las organizaciones eran partidarias de que se utilizaran las tasas del impuesto sobre la renta de 1988 junto con estimaciones de las deducciones pormenorizadas y las deducciones uniformes, ya que éstas probablemente se ajustaban más a la realidad que las

estadísticas correspondientes a 1983. Estas estadísticas no proporcionaban información actualizada, puesto que no tenían en cuenta la Ley de reforma tributaria de 1986. El nivel actual del margen planteaba la cuestión del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino dentro del intervalo de valores del margen aprobado. El CAC esperaba que se adoptaran medidas apropiadas y oportunas para asegurar que cuando el margen cayera por debajo del punto medio del intervalo de valores se dejara sin efecto la congelación del ajuste por lugar de destino y se aumentara en una clase, completa o fraccionaria, el ajuste correspondiente.

50. La Presidenta de la FICSA tomó nota del margen y recordó que la Federación había propuesto que se utilizara el año civil como período de referencia. Con respecto a los cambios en las tasas de los impuestos federales de los Estados Unidos, se manifestó a favor de utilizar las tasas de impuestos y estadísticas correspondientes a 1988, que eran las más exactas a los efectos del cálculo del margen. En vista de la congelación del ajuste por lugar de destino vigente desde hacía tres años, el margen debía calcularse con la máxima precisión. La Presidenta de la FICSA expresó su insatisfacción por tener que referirse a la evolución del margen sin haber recibido el documento relativo a la metodología utilizada para calcular el margen.

51. El representante del CCSAIP tomó nota del nivel del margen.

Conclusiones de la Comisión

52. La Comisión decidió aplicar las tasas del impuesto sobre la renta de 1988 y las estimaciones correspondientes de las estadísticas del impuesto a fin de reducir a cifras netas los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos. Además, tomó nota de que, para el período comprendido entre el 1° de octubre de 1986 y el 30 de septiembre de 1987, el nivel del margen, calculado sobre la base de la metodología vigente, era de 116. En el anexo IV del presente informe se dan detalles sobre el cálculo del margen.

2. Metodología para el cálculo del margen de la remuneración neta

53. La sección I de la resolución 41/207 de la Asamblea General dice lo siguiente:

"La Asamblea General,

Observando que, en cuanto a los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal, la función de la Comisión de Administración Pública Internacional, en virtud del inciso a) del artículo 10 de su estatuto 1/, consiste en hacer recomendaciones a la Asamblea General,

Recordando que en su resolución 40/244, de 18 de diciembre de 1985, la Asamblea General aprobó el intervalo de valores de 110 a 120, con un valor medio conveniente de 115, para el margen de la remuneración neta, en el

1/ Resolución 3357 (XXIX), anexo.

entendimiento de que el margen se mantendría en un nivel cercano al valor medio conveniente de 115 durante cierto tiempo, y considerando que el intervalo del margen debería mantenerse durante un tiempo,

Tomando nota de que en sus deliberaciones de 1986 sobre las recomendaciones que debían presentarse finalmente a la Asamblea General, la Comisión, entre otras cosas, acordó que las comparaciones entre las remuneraciones se efectuaran sobre la base de la remuneración neta en las dos administraciones públicas en Nueva York, y que en los cálculos del margen no se tuviera en cuenta el ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. 2/,

Tomando nota también de que en el párrafo 70 de su informe 3/ la Comisión observó que las decisiones que había adoptado en su 24º período de sesiones iban a producir cambios significativos en la metodología para el cálculo del margen, en el nivel del margen y en el propio intervalo del margen,

Observando que, al informar sobre el margen, la Comisión siempre ha tenido en cuenta las diferencias en el costo de la vida entre Washington, D.C. y Nueva York,

Pide a la Comisión de Administración Pública Internacional que, teniendo en cuenta las opiniones expresadas en el cuadragésimo primer período de sesiones de la Asamblea General 4/, examine las cuestiones que se tratan en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su informe 3/ y que presente a la Asamblea en su cuadragésimo segundo período de sesiones sus recomendaciones sobre la metodología para calcular el margen sobre la base de la remuneración neta.

2/ Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2), párrs. 69 b) y c).

3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2).

4/ Ibid., cuadragésimo primer período de sesiones, Quinta Comisión, sesiones 23a. a 26a., 28a. y 44a. y corrección."

54. En atención a la petición antedicha, la Comisión emprendió el examen de las dos cuestiones señaladas en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su informe anual. Seguidamente figuran los detalles de las deliberaciones de la Comisión.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

55. El Secretario General de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que el CAC había celebrado una sesión especial el 21 de junio de 1987 con el único objeto de examinar los medios y arbitrios para poner remedio al persistente deterioro de las condiciones de servicio del personal del régimen común de las Naciones Unidas. Haciendo referencia a la exposición aprobada por el CAC, que se había distribuido a la Comisión, el Secretario General dijo que el tono enfático de dicha exposición reflejaba la convicción colectiva de las organizaciones. Expresó que el CAC había

adoptado una posición inequívoca respecto de la exclusión de las diferencias del costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York del cálculo del margen, y añadió que el CAC se oponía vigorosamente a esa exclusión, pues no tenía absolutamente ninguna justificación técnica. Observó que ese elemento se usaba para determinar el intervalo del margen de la remuneración neta recomendado por la Comisión y aceptado por la Asamblea General. Cuando tomó conocimiento de la recomendación de la Comisión de excluir ese elemento del cálculo del margen, la Asamblea pidió a la Comisión que examinara el asunto. En nombre del CAC, el Secretario General expresó la esperanza de que la Comisión, en consonancia con su tradición de imparcialidad y objetividad, llegara a conclusiones y formulara recomendaciones que fueran aceptables para todas las partes y estableciera un fundamento sólido e incuestionable para el cálculo del margen.

56. El Presidente del CCCA dijo que cuando la Asamblea General había establecido el intervalo actual de valores de 110 a 120, con un valor medio conveniente de 115, había tenido en cuenta un conjunto de factores, uno de los cuales había sido la inclusión del ajuste por diferencias del costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York. Por lo tanto, no había justificación para modificar dicho factor sin ajustar correlativamente el intervalo del margen. El CCCA era partidario de mantener los factores de ajuste por diferencias del costo de la vida en el cálculo del margen y de retener el intervalo del margen existente por dos razones fundamentales. En primer lugar, la estructura de sueldos del cuadro orgánico del régimen común se sustentaba en el principio de la equivalencia del poder adquisitivo entre todos los lugares de destino, por referencia a la base del sistema, es decir, Nueva York. Ese principio implicaba que la comparación con la administración pública federal de los Estados Unidos debía efectuarse con la base de la administración pública utilizada en la comparación, Washington, D.C. Si la comparación del costo de la vida se efectuaba, no con la base de la administración pública utilizada en la comparación, sino con otro lugar de destino, en razón de que los sueldos en ese lugar de destino eran idénticos a los de la base, la lógica impondría que el sistema de las Naciones Unidas pagara también lo mismo al personal empleado en la base de la administración pública utilizada en la comparación (Washington, D.C.) y en la base del sistema de las Naciones Unidas (Nueva York). En otras palabras, el ajuste por lugar de destino en Washington, D.C., debiera ser idéntico al de Nueva York. Ese razonamiento introduciría una incongruencia en lo relativo a la nivelación del poder adquisitivo. En segundo lugar, la exclusión de las diferencias del costo de la vida sería incongruente con la circunstancia de que las equivalencias de grado se establecieran en Washington, D.C., respecto de la administración pública de los Estados Unidos y en Nueva York respecto de la de las Naciones Unidas. El Presidente del CCCA añadió que para apartarse de una práctica que databa de varios decenios y que ya había sido objeto de examen tendría que haber argumentos técnicos muy valederos. A juicio del CCCA, en el presente caso no se habían presentado argumentos de esa índole ni los había.

57. La Presidenta de la FICSA observó que en la resolución 41/207 se había pedido a la Comisión que examinase concretamente dos de sus recomendaciones en relación con la modificación de la metodología para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas. En cuanto al lugar que debería tomarse como base para la comparación, la FICSA no entendía cómo la Comisión pretendía conciliar la determinación de equivalencias de categorías sobre la base de la comparación con la administración pública federal en Washington, D.C. con la utilización de Nueva York como base para los cálculos del margen. El coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York había constituido una característica intrínseca de la metodología y no debía dejarse de lado a mer

hubiese motivos técnicos convincentes. Dicho coeficiente constituía también una parte integrante del régimen de sueldos de las Naciones Unidas, que se basaba en el principio de la equivalencia de poder adquisitivo. Si la Comisión decidiera eliminar el ajuste por diferencias del costo de la vida en Washington, D.C., y Nueva York, como lógica consecuencia habría que introducir ciertos cambios fundamentales en el sistema de ajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas:

- a) Habría que aumentar la clase de ajuste por lugar de destino correspondiente a Washington, D.C., para que estuviera a la par de la de Nueva York;
- b) Ningún lugar de destino podría tener un ajuste inferior al de Nueva York;
- c) Habría que eliminar el ajuste negativo.

La FICSA recordó que la Asamblea General no se había opuesto a otros cambios propuestos en la metodología, como el uso de sueldos medios y la exclusión de las bonificaciones y gratificaciones que se pagaban en la administración pública de los Estados Unidos.

58. El representante del CCSAIP observó que no había fundamento técnico valedero para las recomendaciones de la Comisión de que, para la comparación del margen de las remuneraciones netas, se usase como base a Nueva York para ambas administraciones y se eliminase el coeficiente de ajuste por diferencia del costo de la vida. En particular, el representante observó que la eliminación del coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida equivalía a apartarse del principio de equivalencia del poder adquisitivo, que era la base del sistema de remuneración de las Naciones Unidas. El representante pidió a la Comisión que fundase sus decisiones en consideraciones técnicas y no se dejase llevar exclusivamente por prácticas que aplicaba la administración pública utilizada en la comparación y que podían estar basadas en consideraciones políticas nacionales.

Deliberaciones de la Comisión

a) Introducción: objeto y contexto del examen

59. El Presidente, al explicar los antecedentes del tema, indicó que la cuestión de la inclusión de las diferencias del costo de la vida en el cálculo del margen se había planteado formalmente por primera vez en la Quinta Comisión durante el cuadragésimo período de sesiones de la Asamblea General, celebrado en 1985. En esa oportunidad, algunas delegaciones habían sostenido que el margen de la remuneración de las Naciones Unidas sobre la de la administración pública federal de los Estados Unidos era mucho más grande que el indicado en los informes de la Comisión, porque en sus cálculos del margen la Comisión había incluido las diferencias del costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York. A su juicio, este método no reflejaba fielmente el hecho de que la remuneración de las Naciones Unidas era demasiado elevada con respecto a la de la administración pública utilizada en la comparación y que, por tanto, se debía reducir. En esas circunstancias, la Asamblea General había pedido a la Comisión, en su resolución 40/244, que examinara "la posibilidad de calcular el margen ... sobre la base de una comparación de la remuneración neta de ambos servicios en Nueva York" y que informara "al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo primer período de sesiones". En el texto original del proyecto de esa resolución se pedía a la Comisión que examinara "la posibilidad de calcular el margen ... sobre la base de una comparación de la

remuneración neta de ambos servicios en Nueva York, eliminando de ese modo la razón de ser de un coeficiente de ajuste por diferencias de costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York". Sin embargo, en aras de un consenso, se suprimieron las palabras "eliminando de ese modo la razón de ser de un coeficiente de ajuste por diferencias de costo de la vida entre Washington, D.C. y Nueva York". Esta solución fue aceptada por quienes abogaban por la eliminación del coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida.

60. Los párrafos del preámbulo de la resolución 41/207 daban una idea de algunas de las principales preocupaciones de las delegaciones. En primer lugar, la Asamblea pidió a la Comisión que tuviera en cuenta las diferentes características y funciones de la administración pública internacional y de la administración pública utilizada en la comparación. En segundo lugar, la Asamblea recordó a la Comisión que ya había aprobado en su resolución 40/244, el actual intervalo de valores de 110 a 120, con un valor medio de 115, "en el entendimiento de que el margen se mantendría en un nivel cercano al valor medio conveniente de 115 durante cierto tiempo, y considerando que el intervalo del margen debería mantenerse durante un tiempo". En tercer lugar, la Asamblea observó que las diferencias en el costo de la vida siempre se habían tenido en cuenta anteriormente. Por lo tanto, la Asamblea General al parecer no creía que las conclusiones a que había llegado la Comisión en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su 12° informe anual 3/ respondieran a las preocupaciones antes indicadas. En cuarto lugar, la Asamblea recordó a la Comisión que, "en cuanto a los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal, la función de la Comisión de Administración Pública Internacional, en virtud del inciso a) del artículo 10 de su estatuto, consiste en hacer recomendaciones a la Asamblea General". En consecuencia, al pedir a la Comisión en el párrafo dispositivo de su resolución que presentara recomendaciones, la Asamblea indicaba implícitamente que no incumbía a la Comisión adoptar decisiones sobre tales modificaciones. En quinto lugar, la Asamblea pidió a la Comisión que tuviera en cuenta las opiniones expresadas por las delegaciones en la Quinta Comisión.

b) Observaciones generales

61. Algunos miembros opinaron que la Comisión no había proporcionado suficientes explicaciones a la Asamblea General sobre la necesidad de los cambios que había decidido introducir y sus consecuencias para las prestaciones del personal, y estimaron que la Asamblea tal vez hubiera considerado que la Comisión estaba tratando de reducir esas prestaciones. El Presidente explicó que se habían proporcionado a la Quinta Comisión todas las aclaraciones necesarias y que las actas resumidas mostraban claramente que el problema con que había tropezado la mayoría de las delegaciones era que no habían sido convencidas por los argumentos a favor de los cambios introducidos por la Comisión. También se señaló que la palabra "examine" se había empleado para mantener el consenso respecto de la resolución. Algunos miembros consideraron que la inclusión de la palabra "examine" no significaba un pedido de que se modificaran posiciones firmes. Un miembro recordó que en 1984, cuando la Asamblea General había pedido a la Comisión que volviera a considerar su decisión sobre el aumento del ajuste por lugar de destino en Nueva York, la Comisión había cambiado su posición. Otro miembro observó que la Asamblea General había empleado la palabra "examine" y no las palabras "vuelva a considerar" en el presente caso. Por lo tanto, estas situaciones eran claramente diferentes. Por último, ese miembro observó que, con prescindencia de que la palabra "examine" implicara un deseo o pedido de un resultado diferente, la

Comisión, en su calidad de grupo de expertos, tenía la responsabilidad de hacer lo que correspondiera. Sin embargo, la Comisión concordó en que, fuera cual fuere el resultado, era indispensable dar a la Asamblea General una explicación cabal de su decisión para que ésta pudiera comprender mejor la posición de la Comisión respecto de este asunto.

62. Durante el debate la secretaría señaló los siguientes hechos a la atención de la Comisión: la Sociedad de las Naciones, tras la adopción del principio Noblemaire, había reconocido que la comparación de la remuneración de la administración pública internacional con la de la utilizada en ese entonces para la comparación, la del Reino Unido, se debía basar en los ingresos netos reales de ambas administraciones. La propia Sociedad, por lo tanto, había tenido en cuenta las diferencias del costo de la vida en sus comparaciones. Había efectuado la comparación utilizando la sede de la Sociedad (Ginebra) con la sede de la administración pública utilizada en la comparación (Londres). Esos principios habían sido reafirmados y aplicados uniformemente desde entonces por todos los órganos encargados del examen de los sueldos, así como también por la JCAPI y la Comisión. Hasta 1974 la JCAPI había señalado las dificultades que planteaban las comparaciones de la remuneración de ambas administraciones públicas en Nueva York, porque el costo de la vida en Nueva York era más elevado que en Washington, D.C. La JCAPI y otros órganos de examen de sueldos no habían basado sus recomendaciones acerca de los sueldos en comparaciones de la remuneración neta únicamente, dado que habían tenido en cuenta otros factores, como, por ejemplo, la variación de los ingresos reales.

63. Un miembro consideró que el examen de la metodología se debería haber realizado antes de fijar el intervalo del margen. Sólo después de terminar dicho examen se debería haber determinado el intervalo adecuado del margen entre las remuneraciones de los dos sistemas. En respuesta, la secretaría recordó que cuando la Asamblea General, en su trigésimo noveno período de sesiones, celebrado en 1984, había pedido a la Comisión que determinara límites para el margen de la remuneración neta, también había mencionado el hecho de que en el pasado el margen había estado entre 9,3 y 18,2. Esos valores del margen habían sido resultado de la metodología utilizada por la Comisión y aceptada por la Asamblea desde 1976. Únicamente después de que la Comisión había presentado sus recomendaciones sobre el intervalo del margen de la remuneración neta, la Asamblea había solicitado, en 1985, que se hiciera un examen de la metodología de cálculo del margen.

64. También se discutió la cuestión de si correspondía mantener las decisiones anteriores de la Comisión que figuraban en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su 12° informe anual, o adoptar nuevas conclusiones. Algunos miembros sostuvieron que, de conformidad con el reglamento, las decisiones anteriores de la Comisión seguirían teniendo validez hasta que fueran invalidadas por otras conclusiones que aprobara una mayoría de la Comisión. También se opinó que las decisiones anteriores no habían sido aceptadas por la Asamblea General y que ésta había pedido que se llevara a cabo un examen basado en criterios totalmente diferentes que, según se preveía, desembocaría en recomendaciones. Por lo tanto, se debería determinar nuevamente el tenor que tendrían las recomendaciones que hiciera la Comisión después de dicho examen, que requeriría una nueva votación.

65. Con miras a llegar a un consenso, un miembro propuso que en el informe se incluyeran dos tipos de cálculo del margen: a) un margen no ajustado que se basara en la diferencia real entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la del cuadro orgánico de la administración pública de los Estados Unidos; y b) un margen

ajustado que se basara en la remuneración neta modificada según la diferencia entre el costo de la vida en Washington, D.C., y en Nueva York. Sin embargo, algunos miembros, opinaron que la existencia de varios cálculos del margen confundiría a la Asamblea General. Otros sugirieron que se presentara a la Asamblea un margen basado en una comparación de la remuneración total, incluidas las prestaciones relacionadas con la expatriación.

c) Examen de cuestiones sustantivas

66. Al debatirse las cuestiones sustantivas relacionadas con la petición de la Asamblea General, surgieron en la Comisión dos amplias corrientes de opinión:

a) la de los partidarios de mantener las decisiones de la Comisión que figuraban en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su 12° informe anual; y b) la de los partidarios de mantener los aspectos pertinentes de la metodología actual.

i) Variante a)

67. Algunos miembros de la Comisión eran partidarios de la primera variante. Esos miembros basaban sus opiniones en las consideraciones siguientes:

a) En el sistema de las Naciones Unidas, la remuneración se fijaba a niveles que, de conformidad con el principio Noblemaire, permitían que las Naciones Unidas contrataran y retuvieran funcionarios procedentes de todos los Estados Miembros, incluidos los Estados Miembros cuyas administraciones públicas tenían las remuneraciones más elevadas. En la práctica, esto había significado que la remuneración de las Naciones Unidas se establecía tomando como punto de referencia al Estado Miembro con la remuneración más alta. La aplicación de esta política requería responder a dos preguntas que, si bien estaban relacionadas entre sí, eran independientes conceptualmente:

- i) ¿Cuál es la diferencia entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de la administración pública nacional mejor remunerada (la utilizada en la comparación)?
- ii) ¿Cuál debería ser el margen de la remuneración de las Naciones Unidas sobre la de la administración pública utilizada en la comparación a fin de atraer al personal más altamente calificado de todos los Estados Miembros?

b) El cálculo del margen real de la remuneración de las Naciones Unidas sobre la de la administración pública utilizada en la comparación (la de los Estados Unidos) era básicamente un problema práctico que, según el método de cálculo escogido, tenía una solución técnicamente "correcta". En cambio, la fijación de un margen apropiado entrañaba la adopción de una decisión de política a la que se podía llegar por distintos caminos. De lo que se trataba era del cálculo del margen real propiamente dicho. La cuestión de si el margen real, una vez calculado, arrojaba una remuneración de las Naciones Unidas que se consideraba demasiado elevada o demasiado baja no tenía nada que ver con el cálculo propiamente dicho.

c) El método actual de cálculo del margen constaba de dos etapas: la determinación de la equivalencia de categorías y la comparación de remuneraciones.

68. La descripción más reciente de la determinación de categorías equivalentes, la primera etapa del proceso de cálculo del margen, figuraba en el documento ICSC/23/R.4, de 21 de enero de 1986:

a) Como se indicaba en los párrafos 15 y 16 de ese documento, la selección de los puestos que debían incluirse en el estudio de equivalencias se basaba en el número relativo de funcionarios que desempeñaban determinadas funciones en todo el régimen común de las Naciones Unidas y no se limitaba a Nueva York. Si bien muchos de los funcionarios de los puestos estudiados prestaban servicio en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York, otros muchos no trabajaban en la Sede.

b) Los puestos de los Estados Unidos se escogían entre los puestos de la administración pública de este país en Washington, D.C., que aparentemente eran similares, por la denominación de los cargos correspondientes, a los puestos más importantes, estadísticamente, de las Naciones Unidas. En la actualidad, la población de funcionarios de la cual se escogían los puestos de los Estados Unidos correspondía primordialmente, pero no exclusivamente, a Washington, D.C., sencillamente porque esto era más conveniente desde el punto de vista administrativo. Idealmente, los puestos de los Estados Unidos se escogerían de una población de funcionarios que abarcara toda la administración pública de los Estados Unidos. En vista de la gran variedad de puestos de los Estados Unidos en Washington, D.C., y del hecho de que los Estados Unidos utilizaban un sistema uniforme de clasificación de puestos en todo el país, una selección de puestos de los Estados Unidos basada en Washington, D.C., constituía una representación adecuada de la administración pública de los Estados Unidos en su totalidad. Por lo tanto, sería correcto describir el actual estudio de la equivalencia de categorías como uno que comparaba las estructuras de categorías de los dos sistemas, y no como un estudio que comparaba a una parte geográficamente limitada (y por ende peculiar) de un sistema con una parte geográficamente limitada del otro.

69. Toda la etapa de determinación de categorías equivalentes a los efectos del cálculo del margen podía cubrirse sin necesidad de remitirse a los niveles de remuneración en el régimen de las Naciones Unidas o en el sistema de los Estados Unidos. La comparación de los niveles de remuneración se efectuaba una vez terminada la etapa de determinación de categorías equivalentes:

a) Los niveles de remuneración de las Naciones Unidas no eran idénticos en todo el mundo. Variaban de un lugar a otro debido a la necesidad de lograr que el poder adquisitivo fuera equivalente. Sin embargo, en todos los lugares, los niveles de remuneración se basaban en comparaciones con Nueva York; es decir, el poder adquisitivo de la remuneración en Nueva York equivalía al poder adquisitivo de la remuneración en otros lugares. Por lo tanto, en la comparación con los niveles de remuneración de los Estados Unidos se utilizaban, correctamente, los niveles de remuneración de las Naciones Unidas en Nueva York, que era la base del sistema.

b) La estructura de la remuneración de los Estados Unidos era algo diferente de la de las Naciones Unidas. Había una sola escala de sueldos, la del Cuadro General, que se aplicaba en los 48 Estados contiguos, incluidos Nueva York y Washington, D.C. En el caso de puestos de funcionarios comparables a los puestos de las categorías P-1 a D-2 de las Naciones Unidas, los niveles de remuneración no dependían de la ubicación geográfica. (Los funcionarios que residían fuera de los 48 Estados contiguos - Guam, Alaska, Puerto Rico, Hawaii y las Islas Vírgenes - tenían derecho a un subsidio por costo de la vida, además de los sueldos correspondientes al personal del Cuadro General. Esos subsidios no formaban parte del sueldo básico y no afectaban a otros derechos relacionados con la remuneración; por ejemplo, los subsidios no se tenían en cuenta al calcular las pensiones.) Dado que los Estados Unidos no utilizaban una "ciudad de base" para fijar el nivel de remuneración, era apropiado emplear la escala de sueldos básicos correspondiente a los puestos de los Estados Unidos, a saber, la escala del Cuadro General.

70. La Asamblea General había pedido a la Comisión que examinara la cuestión de si era correcto incluir las diferencias en el costo de la vida entre Washington, D.C., y Nueva York en el cálculo del margen. Algunos miembros estimaban que tal inclusión era incorrecta y que no debía hacerse. sin embargo, esa conclusión no significaba que fuera inadecuado que el sistema de las Naciones Unidas reconociera internamente las diferencias en el costo de la vida al aplicar su sistema de remuneración. De hecho, el sistema de remuneración de las Naciones Unidas no tenía por qué ser igual al sistema de los Estados Unidos.

71. Esos miembros reconocían que en el pasado las diferencias en el costo de la vida se habían incluido en el cálculo del margen; sin embargo, dado que técnicamente eso era incorrecto, esas diferencias deberían excluirse del cálculo en el futuro. Como se señaló anteriormente, el cálculo del margen se realizaba en dos etapas independientes pero sucesivas:

a) La primera etapa, la determinación de la equivalencia de categorías entre los puestos de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos, no quedaba bien descrita por una comparación entre Nueva York y Washington, D.C., porque los puestos de las Naciones Unidas se escogían de la población de funcionarios de las Naciones Unidas en todo el mundo, y no sólo de la población de funcionarios en Nueva York, mientras que los puestos de los Estados Unidos, si bien se escogían de los puestos existentes en Washington, D.C., representaban en realidad toda la población de funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos.

b) En la segunda etapa, consistente en una comparación de las remuneraciones, se utilizaban, para las Naciones Unidas, los sueldos en Nueva York, porque Nueva York era la base del régimen de sueldos de las Naciones Unidas. Por lo tanto, correspondería que los sueldos de los Estados Unidos que se escogieran con fines de comparación fueran los aplicables en la base del sistema de los Estados Unidos. Esos sueldos eran los de la escala única del Cuadro General, que se aplicaba en la totalidad de los Estados Unidos, incluidos Nueva York y Washington, D.C.

72. A la luz del análisis precedente, debía resultar evidente que era innecesario y, lo que es más, técnicamente incorrecto ajustar los sueldos de los Estados Unidos para tener en cuenta las diferencias en el costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. Una comparación de los sueldos de las Naciones Unidas con los de los Estados Unidos que tuviera en cuenta esa diferencia en el costo de la vida no reflejaba debidamente las diferencias que realmente había:

a) La expresión "no reflejaba debidamente", utilizada en el párrafo precedente, no tenía connotaciones negativas. El proceso de comparación tenía por objeto describir cuál era la diferencia entre los sueldos de las Naciones Unidas y los de los Estados Unidos, no cuál debería ser.

b) El cálculo del margen no indicaba, por sí solo, si la remuneración de las Naciones Unidas era demasiado alta o demasiado baja. Más bien, el margen proporcionaba la base objetiva a partir de la cual podía adoptarse una decisión de política sobre el nivel que deberían tener los sueldos. Una de las características de las decisiones de política era que podían cambiar de cuando en cuando.

73. Los miembros que eran partidarios de excluir el factor del costo de la vida del cálculo del margen opinaban unánimemente que la inclusión de dicho factor era incorrecta técnicamente, pero tenían opiniones diferentes acerca de las consecuencias de su exclusión.

74. Algunos miembros de ese grupo subrayaron que la decisión de excluir el factor del costo de la vida no debía tener como consecuencia una prolongación del actual período de congelación de los sueldos en Nueva York, que se había iniciado en agosto de 1984. Sería necesario volver a determinar el intervalo del margen teniendo en cuenta los cambios que se introdujeran en la metodología del cálculo del margen de la remuneración neta. Esos miembros señalaron que el intervalo recomendado por la Comisión a la Asamblea General en 1985 se basaba en los niveles del margen, incluidos los coeficientes de ajuste por diferencias en el costo de la vida, para el período 1976-1985. Si no se hubieran tenido en cuenta esos coeficientes, el margen medio de dicho período hubiera sido aproximadamente 124. Sobre esa base, los límites del intervalo del margen, calculados aplicando la metodología que excluía las diferencias en el costo de la vida, hubieran tenido un valor aproximado de 115 y 125, con un valor medio conveniente de 120. Esos miembros estimaban que, si la intención de la Comisión no era reducir los beneficios del personal, sería lógico ampliar el intervalo del margen. Un miembro consideraba que tal recomendación debería hacerse una sola vez. Tras ajustar el intervalo del margen (115 a 125) y el propio margen (un valor medio conveniente de 120), la aplicación de todas las decisiones de la Comisión, que figuraban en el párrafo 69 de su informe, tendría un resultado favorable para el personal, al adelantar ligeramente la fecha del siguiente incremento del ajuste por lugar de destino para Nueva York.

75. Algunos otros miembros de ese grupo sostenían que, si bien el propósito de la Comisión no era reducir los beneficios del personal, tampoco era lógico llegar a la conclusión de que el margen conveniente debía automáticamente volver a fijarse para que reflejara un cambio único en la metodología de cálculo. Durante el período comprendido entre 1976 y 1985, se habían introducido varios otros cambios en el método de cálculo del margen, y además se habían propuesto otros cambios, no relacionados con la variación del costo de la vida, para el futuro. La mayoría de los cambios introducidos en el pasado habían tenido como resultado una reducción del margen. Por ejemplo, el cálculo de la remuneración neta de los funcionarios públicos de los Estados Unidos se había modificado mediante:

- a) La utilización de los sueldos propuestos para el personal ejecutivo superior, en lugar de los sueldos efectivamente percibidos por ese personal (esta práctica se había seguido, en promedio, durante cuatro de los diez años);
- b) La inclusión de las bonificaciones y las gratificaciones especiales por rendimiento percibidas por el personal ejecutivo superior (según las recomendaciones actuales, esta práctica se modificaría);
- c) La modificación de las equivalencias de categorías correspondientes a las categorías P-5 y superiores;
- d) La modificación del método de cálculo de los sueldos netos mediante la deducción de los impuestos.

La propuesta de que, en lugar de utilizar el primer escalón de cada categoría, se empleara el sueldo medio efectivamente percibido contribuiría también a reducir el margen; según el informe presentado por la Comisión a la Asamblea General en su cuadragésimo período de sesiones, este cambio por sí solo reduciría el valor del margen en tres puntos.

76. Un miembro, partidario de la exclusión de la diferencia en el costo de la vida, opinaba, no obstante, que los expatriados que acabaran de ser asignados a Nueva York debían percibir un ajuste por diferencias en el costo de la vida durante un período inicial de uno a dos años, ya que tenían que hacer gastos extraordinarios que no efectuaban los nacionales del país utilizado en la comparación, con el que, por otra parte, no estaban suficientemente familiarizados.

77. Los miembros de la Comisión cuyas opiniones se han expuesto en los párrafos 67 a 75 supra llegaron a la conclusión de que, al calcular la diferencia real, la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública internacional en Nueva York debía compararse con la remuneración neta de los funcionarios públicos del país utilizado en la comparación. No era técnicamente correcto incluir las diferencias en el costo de la vida en el cálculo de la diferencia real entre las remuneraciones netas.

ii) Variante b)

78. Otros miembros de la Comisión eran partidarios de la segunda de las variantes mencionadas en el párrafo 66 por las razones que se esbozan a continuación, en los párrafos 79 y 80.

79. Esos miembros opinaron que la directriz formulada por la Asamblea General en el párrafo dispositivo de la sección I de la resolución 41/207, de que, teniendo en cuenta las opiniones expresadas en el cuadragésimo primer período de sesiones de la Asamblea, la Comisión examinara las cuestiones que se trataban en los incisos b) y c) del párrafo 69 de su informe a la Asamblea en ese período de sesiones, era resultado directo de la preocupación expresada por muchas delegaciones en dicho período de sesiones en el sentido de que las propuestas contenidas en dichos incisos no guardaban armonía con la posición que había adoptado en el pasado la Comisión respecto de esas cuestiones y de otras cuestiones conexas. Esos miembros estimaron que, como había indicado la Comisión en su segundo informe anual a la Asamblea General, "la comparación entre la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos y la del régimen de las Naciones Unidas debía hacerse entre las sedes de ambos regímenes, Washington, D.C., por una parte, y Nueva York, por la otra" 19/, por las razones siguientes:

a) Ya en sus comienzos la Comisión había decidido que, en consonancia con el principio de la representatividad, la comparación de la remuneración se debía limitar a las administraciones públicas nacionales que emplearan un número significativo de funcionarios en las categorías pertinentes. Las estadísticas que se habían proporcionado a la Comisión mostraban claramente que en los puestos incluidos en el estudio de equivalencias sobre la administración pública utilizada en la comparación había 57.662 funcionarios, en Washington, D.C., en comparación con 2.416 en Nueva York.

b) En el inciso a) del párrafo 69 de su informe a la Asamblea General en su cuadragésimo primer período de sesiones, la Comisión había indicado que debían seguirse estableciendo equivalencias de categoría utilizando los puestos del régimen común de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores y puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. Por consiguiente, si las equivalencias de categoría se basaban en puestos de la administración pública de los Estados Unidos en Washington, D.C., no había razón para que la comparación de la remuneración se fundara en la remuneración de ambas administraciones públicas en Nueva York. La argumentación de que los puestos de la administración pública federal de los Estados Unidos en

Washington, D.C., se podían extrapolar a Nueva York para poder hacer una comparación en esta ciudad era difícil de aceptar porque, en primer lugar, esos puestos no existían en Nueva York y, en segundo lugar, la extrapolación no concordaría con la política de los Estados Unidos, que tenían en cuenta las diferencias del costo de la vida en algunas partes de los Estados Unidos, concretamente, Alaska, Guam, Hawaii, Puerto Rico y las Islas Vírgenes de los Estados Unidos, y no en otras partes.

c) El principio de la universalidad requeriría que, cualquiera fuese el país escogido para la comparación, se utilizara la sede del Gobierno de ese país en la comparación. Por lo tanto, ésta se podía hacer sólo entre sedes, en este caso, entre Washington, D.C., para la administración pública federal de los Estados Unidos, y Nueva York para el régimen común de las Naciones Unidas. Asimismo, si Francia o la República Federal de Alemania pasaban a ser en algún momento el país escogido para la comparación, ésta habría necesariamente de hacerse entre Nueva York, por una parte, y París o Bonn, por la otra.

80. Como corolario directo de la posición expuesta en los párrafos precedentes, esos miembros también opinaban que la propuesta contenida en el inciso c) del párrafo 69 del informe de la Comisión a la Asamblea General en su cuadragésimo primer período de sesiones, relativa a la exclusión del coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., también era deficiente técnicamente y, por consiguiente, inaplicable, por las razones adicionales siguientes:

a) Para que una comparación de la remuneración de dos lugares diferentes fuera significativa era indispensable tener en cuenta las diferencias del costo de la vida entre ambos lugares. De lo contrario, los resultados de la comparación que se efectuara para determinar el margen serían engañosos y podían tener graves consecuencias para el principio mismo de mantener un margen entre los niveles de remuneración de las dos administraciones públicas.

b) Cabe recordar que la fórmula Noblemaire, aplicada por la Sociedad de las Naciones ya en 1920, preveía una comparación basada en los ingresos reales netos y, por lo tanto, incluía, como uno de sus elementos principales, la diferencia entre los niveles del costo de la vida en Londres, la capital del país donde se pagaba la mejor remuneración en ese momento, y Ginebra, la sede de la Sociedad de las Naciones. Ese concepto y su práctica habían sido aplicados por todos los órganos de examen de sueldos y por la JCAPI desde entonces.

c) Cuando hace más de 10 años antes se convino en utilizar a Washington, D.C., como base de los cálculos de la fórmula Noblemaire, debido a que en esa ciudad estaba concentrado el mayor número de funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos, se indicó claramente que ese criterio entrañaba aplicar un coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., a los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos para determinar la remuneración correspondiente a Nueva York. En la práctica, desde 1976 la definición del margen adoptada por la Comisión siempre se había basado en la remuneración real neta y, por consiguiente, había tenido en cuenta las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. La Asamblea General nunca había cuestionado este aspecto de la metodología, congruente con la teoría y práctica económicas, que requería que toda comparación de costos y remuneraciones entre ciudades siempre tuviera en cuenta factores como los impuestos y el costo de la vida, para que la comparación se

hiciera en valores reales. De ahí la práctica seguida tradicionalmente por las Naciones Unidas de comparar las remuneraciones reales netas y tener asimismo en cuenta las diferencias del costo de la vida.

d) En su cuadragésimo período de sesiones, celebrado en 1985, la Asamblea General aprobó un margen con un intervalo de valores de 110 a 120 y un valor medio conveniente de 115, plenamente consciente de que dicho intervalo tenía en cuenta las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. La exclusión, al calcular el margen, de las diferencias del costo de la vida conduciría ineludiblemente a una modificación del margen y de su intervalo (110-115-120), ya aprobados por la Asamblea. Además, contravendría lo dispuesto en la resolución 41/207, en que se indicaba que el intervalo había sido aprobado "en el entendimiento de que el margen se mantendría en un nivel cercano al valor medio conveniente de 115 durante cierto tiempo, y considerando que el intervalo del margen debería mantenerse durante un tiempo".

e) La única justificación que se había dado para excluir las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., era el hecho de que en la administración pública federal de los Estados Unidos no se aplicaba a la remuneración, por razones puramente internas, ningún ajuste por diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. Pero incluso esta política general de los Estados Unidos de igualar la remuneración en su territorio continental no era uniforme, puesto que Alaska formaba parte del territorio continental de los Estados Unidos y en su caso se tenían en cuenta las diferencias del costo de la vida. Como se indicó anteriormente, otros Estados del país recibían un trato análogo, que no condecía con la política de remuneración mencionada. Además, este argumento planteaba algunas dificultades porque ignoraba el factor muy importante, enunciado claramente en el preámbulo de la resolución 41/207, de que se debían tener en cuenta las diferentes características y funciones de la administración pública internacional y de la administración pública utilizada en la comparación. Una diferencia muy importante entre los dos sistemas era que en el régimen común de las Naciones Unidas la remuneración se basaba en el principio de la equivalencia del poder adquisitivo, como se desprendía claramente de los distintos índices de ajuste por lugar de destino aplicados en Nueva York y Washington, D.C., mientras que en el país utilizado en la comparación generalmente se aplicaba el criterio de la igualdad de remuneración en el territorio continental de los Estados Unidos. Dado que el sistema de ajustes por lugar de destino era una característica fundamental del régimen de sueldos de las Naciones Unidas, se debía tener en cuenta su principio básico, a saber, el de igualación del poder adquisitivo, en todas las decisiones relativas a la remuneración global correspondiente al personal del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas. La exclusión de las diferencias del costo de la vida al calcular el margen entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos significaría imponer la metodología de cálculo de la remuneración de los Estados Unidos al sistema de las Naciones Unidas, lo cual no era pertinente en el contexto del principio Noblemaire, que no indicaba cómo se debían hacer las comparaciones. La metodología de las Naciones Unidas se ajustaba a su sistema fundamental y a procedimientos económicos de aplicación universal.

f) Había aceptación general del principio de que el sistema de las Naciones Unidas no debía ser una copia fiel del sistema de los Estados Unidos. Era incluso más importante que aspectos concretos de la administración pública utilizada en la comparación no fueran adoptados con criterio selectivo al determinar el nivel de la remuneración del personal de las Naciones Unidas. En la administración pública utilizada en la comparación no se hacían diferencias en la remuneración de los

funcionarios que prestaban servicios en el territorio continental de los Estados Unidos (con excepción de Alaska) ni se reducían los sueldos por debajo de su nivel básico, incluso si el costo de la vida en un lugar situado dentro o fuera del país era inferior al costo de la vida en Washington, D.C. En cuanto al sistema de las Naciones Unidas, en varios lugares de destino no sólo se pagaban niveles de remuneración que eran sustancialmente inferiores a los aplicables en Nueva York, la base del sistema, sino que en varios casos se efectuaban deducciones, consistentes en ajustes negativos por lugar de destino, de los sueldos básicos. Si se incorporaba al sistema de las Naciones Unidas como elemento constitutivo un aspecto de la administración pública utilizada en la comparación, a saber, el relativo a la no diferenciación entre sueldos independientemente del lugar de asignación dentro del territorio continental de los Estados Unidos (con excepción de Alaska), entonces el otro aspecto, concretamente el relativo a la no introducción de ajustes negativos en la base de los sueldos, también se debería tener en cuenta. Si, con criterio selectivo, sólo se tenían en cuenta algunos elementos del sistema aplicado por la administración pública utilizada en la comparación y no otros, la Comisión se expondría a las críticas de las organizaciones, el personal, la Asamblea General y los órganos legislativos de otras organizaciones del régimen común.

81. Por las razones que anteceden, esos miembros de la Comisión cuyas opiniones se esbozan en los párrafos 79 y 80 supra recomendaron que:

a) La comparación de la remuneración neta se siguiera basando en Nueva York (para las Naciones Unidas) y en Washington, D.C. (para la administración pública utilizada en la comparación);

b) Las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C., se siguieran teniendo en cuenta de conformidad con la práctica actual.

82. Por último, cabe señalar que la mayoría de los miembros de la Comisión consideró que la adopción de la metodología basada en el párrafo 69 de su 12° informe anual no tenía como finalidad afectar negativamente el nivel de remuneración de la administración pública internacional en la base del sistema en ese momento. Algunos otros opinaron que esa afirmación era inapropiada, ya que la cuestión de la metodología utilizada para calcular el margen sólo debía abordarse con criterio puramente técnico.

d) Recomendación

83. A la luz del examen anterior y teniendo en cuenta el preámbulo de la resolución 41/207 y el hecho de que la metodología para el cálculo de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores, que está vinculada a la remuneración neta, ha de ser revisada dentro de tres años de conformidad con la resolución 41/208, la Comisión, con arreglo a su reglamento, recomienda que la metodología actual para el cálculo del margen de la remuneración neta, modificada por los incisos a), d) y e) del párrafo 69 de su 12° informe anual, siga aplicándose en los tres próximos años, tras de lo cual será objeto de un examen del cual se informará a la Asamblea General en su cuádragesimo quinto período de sesiones. En consecuencia, la Comisión informará todos los años a la Asamblea General a) sobre la diferencia efectiva entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de la administración pública utilizada en la comparación y b) sobre el margen calculado con la metodología actual modificada según lo indicado.

84. Cuatro miembros opusieron objeciones al elemento de la recomendación relativo a la aplicación de los incisos a), d) y e) del párrafo 69, aduciendo que esos aspectos de la metodología para el cálculo del margen eran inseparables del contenido de los incisos b) y c). Por ejemplo, la decisión sobre el lugar en que se efectúe el estudio tendrá repercusiones en el cálculo de los sueldos medios. Esos miembros eran partidarios de que se postergaran las recomendaciones respecto de todos los elementos de la metodología para el cálculo del margen, y no de que se recomendara la aplicación de determinados elementos, ya que ello afectaría al equilibrio que se establecía con el conjunto de las recomendaciones.

e) Consecuencias de las recomendaciones de la Comisión

85. Sobre la base de la metodología expuesta, la Comisión aplicaría el sistema de ajustes por lugar de destino dentro del intervalo del margen de tal manera que en el período de 12 meses el nivel medio del margen se aproximaría en la mayor medida posible al valor medio conveniente de 115. Inmediatamente después de una modificación de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos, de haberla, al 1° de enero de un año dado, se concedería en Nueva York una nueva clase de ajuste por lugar de destino, si correspondiera, siempre que el nivel resultante de la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas fuera tal que el margen entre esa remuneración y la de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos fuera de aproximadamente 115 en todo el período del margen. Sin embargo, si la aplicación inmediata de una nueva clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York produjera un margen superior al valor medio conveniente, la concesión de esa clase de ajuste por lugar de destino se aplazaría para una fecha posterior. En esas circunstancias, el nivel del margen en el período comprendido entre el 1° de octubre y la fecha de la aplicación de la nueva clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York sería inferior al valor medio conveniente de 115. El nivel del margen para el resto del período del margen, es decir, desde la fecha de la aplicación de la nueva clase de ajuste por lugar de destino hasta el final del año, sería superior al valor medio conveniente. Sin embargo, el nivel medio del margen en el período completo de 12 meses se aproximaría en la mayor medida posible a 115. El poder adquisitivo en todos los demás lugares de destino se igualaría en todo momento con el de Nueva York en el marco del sistema de ajustes por lugar de destino.

86. La Comisión invita a la Asamblea General a tomar nota de que, sobre la base del nivel actual del margen (véase el párrafo 52 supra), del aumento que se prevé ha de concederse a los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos con efecto al 1° de enero de 1988 y del cambio de la metodología para el cálculo del margen esbozado en el inciso e) del párrafo 69 del 12° informe anual de la Comisión, el margen descendería en 1988 a un nivel inferior a 115. De hecho, se prevé que, sobre la base de las consideraciones expuestas, el margen al 1° de enero de 1988 disminuirá a un nivel inferior a 112. La concesión de una nueva clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York produciría un aumento medio de la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas de aproximadamente un 3,1%. En consecuencia, si la próxima clase de ajuste por lugar de destino se concede en Nueva York a partir de esa fecha, el margen alcanzaría nuevamente el nivel de aproximadamente 115, que es el objetivo que perseguía la Asamblea General al aprobar el intervalo de valores del margen y el procedimiento para la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino dentro de ese intervalo. Si no se hubieran tenido en cuenta los sueldos medios en el cálculo del margen entre la remuneración neta de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos, habría correspondido aplicar la próxima clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York aproximadamente el 1° de junio de 1988. En

consecuencia, el efecto de la modificación de la metodología que entraña el uso de los sueldos medios consiste en adelantar unos cinco meses la concesión de la próxima clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York. La concesión de la próxima clase de ajuste por lugar de destino en algunos otros lugares de destino también se adelantaría entre uno y cinco meses. Las consecuencias financieras del adelanto de la concesión de la clase de ajuste por lugar de destino en Nueva York y en algunos otros lugares de destino serían de unos 2.850.000 dólares en 1988. Si bien después de 1988 seguiría habiendo por algún tiempo algunas consecuencias financieras, aunque considerablemente inferiores a la suma mencionada, por el momento no se puede calcular su monto, ya que esos cálculos dependerían del nivel del aumento que se concediera a los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en 1989 y en los años futuros y de los niveles relativos de la inflación en Nueva York y otros lugares de destino después de 1988.

87. A solicitud de los miembros, en el anexo V aparece información adicional sobre el nivel de remuneración en Nueva York y en algunos otros lugares de destino donde hay sedes.

3. Comparación de la remuneración total del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas

88. En su 25° período de sesiones, la Comisión hizo un examen inicial de varias cuestiones atinentes a la continuación del empleo de la metodología para la comparación de la remuneración total en el contexto de las comparaciones de la remuneración de los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas y la del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos. La Comisión ya había programado ese examen como parte de su programa de trabajo, pero la necesidad de llevarlo a cabo se vio acentuada en virtud de que la Asamblea General, en su resolución 41/207, le pidió que examinara "las prestaciones totales (sueldos y otras condiciones de servicio) de ambas administraciones a fin de determinar la viabilidad y la utilidad de establecer una comparación" y que informara al respecto a la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones.

89. Además, en su resolución 41/213, la Asamblea General pidió al Secretario General que transmitiera a la Comisión, para su examen, las recomendaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel que tuvieran consecuencias directas para el régimen común de las Naciones Unidas. En el contexto de la metodología para la comparación de la remuneración total, la recomendación 61 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel era de particular importancia, pues en ella se señalaba que:

"El nivel alcanzado por el total de prestaciones (sueldos y otras condiciones de servicio) a que tienen derecho los funcionarios es motivo de grave preocupación y debería reducirse. En particular, debería estudiarse la posibilidad de proceder, a la brevedad posible, a eliminar el subsidio de educación para los estudios postsecundarios y a establecer un sistema de vacaciones anuales de cuatro semanas de duración para todos los funcionarios." 20/

90. A fin de responder a la solicitud de la Asamblea General, la Comisión pidió a su secretaría que hiciera una comparación amplia de la remuneración total en la que se tuvieran en cuenta la licencia, los elementos correspondientes a las

horas de trabajo y las nuevas disposiciones del régimen de pensiones de ambas administraciones públicas y, en particular, las prestaciones de expatriación de una y otra administración.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

91. El Presidente del CCCA observó que la Asamblea General había pedido a la Comisión que informara sobre la viabilidad y la utilidad de una comparación de la remuneración total y que la Comisión estaba estudiando el asunto desde la perspectiva de una comparación en que se incluyeran las prestaciones de expatriación. Tras un cuidadoso examen del estudio, el CCCA había llegado a la conclusión de que era absolutamente viable realizar una comparación de la remuneración total que incluyera tanto las prestaciones del personal expatriado como las del personal no expatriado. Sin embargo, el orador señaló que se necesitaba más información y que algunos elementos que intervenían en la comparación de ambas administraciones requerían una mejor definición.

92. El CCCA siempre había sostenido que una comparación de la remuneración total era un complemento indispensable de la metodología existente para la comparación de la remuneración neta. El Presidente del CCCA observó asimismo que el CAC había hecho hincapié en que la Comisión debía aplicar una base más realista para comparar los sueldos del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y los de los funcionarios del régimen de las Naciones Unidas, lo cual exigía una comparación de todas las prestaciones de ambas administraciones, incluidas las prestaciones de expatriación. Las organizaciones estimaban que ésta era la única manera correcta de tener en cuenta que el 90% de los funcionarios del cuadro orgánico de las Naciones Unidas eran expatriados y que más del 55% de ellos trabajaban en lugares de destino en que no había sedes. El CCCA nunca había sugerido que la comparación se hiciera sobre la base de los funcionarios del servicio exterior de la administración pública utilizada en la comparación, sino que se comparara la remuneración de los funcionarios del cuadro orgánico de las Naciones Unidas con la de los funcionarios de categoría análoga de dicha administración pública, en la cual había aproximadamente 39.000 funcionarios asignados a puestos en el extranjero.

93. El CCCA recomendó que la Comisión informara a la Asamblea General de que una comparación de la remuneración total no sólo era viable sino que serviría para mejorar considerablemente la comparación entre las Naciones Unidas y la administración pública del caso. El Presidente del CCCA indicó que compartía la opinión de la secretaría de la CAPI de que era dudoso que el Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel, de haber dispuesto de los resultados de una comparación de la remuneración total realizada sobre la base de una metodología técnicamente correcta y bien documentada, hubiese llegado a las conclusiones que había mencionado en su recomendación 61. El orador recomendó que la Comisión pidiera a su secretaría que diera fin a la comparación de la remuneración total, cuyos principales elementos ya se habían reunido, para el 27° período de sesiones. Asimismo, ofreció proporcionar la información adicional sobre la fuerza de trabajo del régimen común a la cual tuviera acceso el CCCA que fuera necesaria para la comparación.

94. Las organizaciones no podían aceptar la opinión de que era ilógico hacer comparaciones entre funcionarios internacionales de carrera y funcionarios expatriados de la administración pública utilizada en la comparación asignados por períodos breves a puestos en el extranjero. A ese respecto, se señaló que, en el primer caso, no todos los funcionarios que trabajaban en la administración

pública internacional eran de carrera. Muchos funcionarios prestaban servicios en las organizaciones internacionales con contratos de plazo fijo por períodos relativamente cortos y, de hecho, algunos de ellos, en particular los pertenecientes al personal de proyectos, tenían asignaciones de corto plazo que duraban menos de cinco años. Pero había una consideración más importante: esas comparaciones eran válidas y técnicamente justificables porque no se realizaban sobre la base de personas, sino sobre la base de puestos comparables y del conjunto total de los sueldos y prestaciones correspondientes a quienes desempeñaban funciones idénticas en una y otra administración pública. En consecuencia, la cuestión de la duración del servicio no era realmente pertinente en el contexto de las comparaciones de la remuneración total, ya que la cuantía total de los sueldos y prestaciones de un grupo normal determinado de funcionarios del sistema de las Naciones Unidas se comparaba con el conjunto total de los sueldos y prestaciones del mismo grupo normal de funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación.

95. La Presidenta de la FICSA recordó que la Federación, aunque siempre había pensado que la remuneración total, incluidas las prestaciones de expatriación, constituía la única base significativa para efectuar una comparación, nunca había subestimado los problemas que planteaba ese tipo de enfoque. La oradora opinó que, en la actualidad, tales problemas se encontraban resueltos en buena medida y sugirió que la Comisión informara a la Asamblea General de que la comparación de la remuneración total era viable y útil. Observó que en todos los lugares de destino en que se había efectuado la comparación, excepto Nueva York, se había demostrado que la remuneración del régimen común era menos satisfactoria que la de la administración pública utilizada en la comparación, lo cual indicaba la validez de las quejas formuladas por los jefes ejecutivos en relación con los problemas de contratación y conservación de personal. El régimen común ya no podía competir con los programas de asistencia bilateral y las empresas multinacionales en cuanto a atraer a los mejores economistas, expertos financieros y especialistas de otro tipo. La FICSA sentía preocupación al respecto, pero no primordialmente por razones de interés propio, sino porque pensaba que el sistema de las Naciones Unidas debía prestar servicios de la más alta calidad a la comunidad internacional. La comparación de la remuneración total era tan útil en el contexto de los lugares de destino en que había sedes, donde la gran mayoría de los funcionarios eran expatriados, como en el terreno. El informe de la secretaría daba a la Comisión medios de refutar las afirmaciones del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel referentes al nivel de las remuneraciones de las Naciones Unidas. Asimismo, constituía una base sobre la cual la Comisión podía adoptar medidas encaminadas a lograr que el sistema volviera a ser suficientemente competitivo para atraer y conservar personal del más alto calibre.

96. El representante del CCSAIP opinó que las comparaciones de la remuneración total, incluidas las prestaciones de expatriación, eran viables y necesarias. En consecuencia, señaló que apoyaba la realización del estudio y que esperaba con gran interés los resultados finales.

Deliberaciones de la Comisión

97. La Comisión tomó nota de que el margen de la remuneración total, sobre la base de las prestaciones no relacionadas con la expatriación, era de 113,7. Observó además que el margen incluía el efecto de los cambios en la fórmula de prestaciones para el personal del régimen común de las Naciones Unidas contratado el 1° de enero de 1983 o después de esa fecha, así como el efecto de la diferencia del costo de la vida entre Washington y Nueva York, aplicable únicamente al componente de sueldo

del conjunto de la remuneración total. Salvo por esas dos modificaciones, dicho margen de la remuneración total era coherente con los márgenes anteriormente comunicados a la Asamblea General.

98. En cuanto a la viabilidad y utilidad de las comparaciones de la remuneración total, los debates de la Comisión reflejaron principalmente dos opiniones. Según una de ellas, las comparaciones de la remuneración total no sólo eran útiles sino también necesarias, en razón de las solicitudes formuladas por la Asamblea, en la última de las cuales se pedía a la Comisión que examinara "las prestaciones totales (sueldos y otras condiciones de servicio) de ambas administraciones" (resolución 41/207) y, además, que examinara la recomendación 61 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel, que había sido elaborada en el contexto del "total de prestaciones" y en la cual se instaba a eliminar el subsidio de educación para los estudios postsecundarios y a establecer un sistema de vacaciones anuales de cuatro semanas de duración. En consecuencia, de no incluir las prestaciones de expatriación en sus comparaciones de la remuneración total, la Comisión desatendería las dos solicitudes de la Asamblea General arriba mencionadas. Los miembros que sostenían esa opinión consideraban que la inclusión de las prestaciones de expatriación en la comparación de la remuneración total era una extensión lógica de la metodología. A ese respecto, no compartían el parecer de que la inclusión de las prestaciones de expatriación de la administración pública utilizada en la comparación haría que la expatriación se tuviera en cuenta dos veces. Según destacaron, las prestaciones de expatriación y el elemento de expatriación dentro del margen general representaban dos cuestiones completamente separadas. En cuanto al punto de vista, sostenido por otros miembros de la Comisión, de que las comparaciones de la remuneración total, especialmente las que incluían las prestaciones de expatriación, eran impropias en razón de las diferencias entre las dos administraciones, los opinantes señalaron que compartían la posición de las organizaciones al respecto, consignada en el párrafo 94 supra. A su juicio, las diferencias en el carácter de las dos administraciones no justificaban que no se llevaran a cabo comparaciones de la remuneración total, ya que estas comparaciones se basaban en las prestaciones y en puestos equivalentes, y no en los funcionarios y sus carreras. Esos miembros se declararon partidarios de la inclusión de las prestaciones de expatriación en el contexto de los estudios permanentes de la remuneración total, y opinaron que la anterior reserva de la Asamblea en lo atinente a la aprobación de la inclusión de tales prestaciones en las comparaciones de la remuneración total había obedecido en gran medida a las estimaciones de costos que, en relación con el tema, la Comisión había presentado a la Asamblea en otras ocasiones. Se observó que esas estimaciones de costos ya no eran válidas, en razón de las nuevas propuestas de la secretaría, en las cuales se calculaban costos moderados sobre la base de procedimientos de evaluación simplificados, en oposición a las complejas técnicas de evaluación inicialmente previstas. Además, a juicio de esos miembros, la Asamblea nunca había indicado que las comparaciones de la remuneración total fueran innecesarias ni que debieran dejar de efectuarse. Conforme a ese criterio, se sostuvo que era útil contar en alguna medida con la comparación del conjunto de la remuneración total con fines de información y de orientación para la adopción de políticas, y que, a efectos de que dicha medida resultara pertinente para la administración pública internacional, había que incluir las prestaciones de expatriación. A ese respecto, se observó que, desde un principio, la propia Comisión había aplicado el enfoque de la remuneración total para los estudios de sueldos del cuadro de servicios generales y que el Banco Mundial, el Gobierno del Canadá y el sector privado también empleaban ampliamente la metodología de la remuneración total, lo cual demostraba que tal metodología era útil y viable. Esos miembros subrayaron que, sin comparaciones periódicas de la remuneración total, incluidas las prestaciones de expatriación,

era imposible que la Asamblea General evaluara la posición real de la administración pública internacional en relación con la administración pública utilizada en la comparación. Dado que las prestaciones no relacionadas con la expatriación sólo representaban, aproximadamente, el 70% de la remuneración global correspondiente a cada administración (incluidas las prestaciones de expatriación), la exclusión de las prestaciones de expatriación proporcionaría a la Asamblea un cuadro sólo parcial de la comparación con arreglo al principio Noblemaire.

99. Los miembros que sostenían la opinión opuesta adujeron que la metodología no era muy útil, señalaron numerosos problemas técnicos y destacaron el alto nivel de gastos que se necesitaba para obtener resultados cuya aplicación suscitaría muchas dificultades insolubles. Estos miembros hicieron notar que los problemas técnicos asociados con las comparaciones de un solo elemento - la remuneración neta - eran importantes y cada vez mayores. Puesto que se presentarían inevitablemente problemas análogos con cada elemento que se añadiese en el criterio de la remuneración total, el grado de imprecisión que acompañase a cada elemento se sumaría al de los demás hasta llegar a proporciones inaceptables en una medición total. No obstante, un miembro de este grupo opinó que la comparación de la remuneración total, con inclusión de los beneficios relacionados con la expatriación, sería útil, ya que daría un indicador aproximado de las prestaciones globales de ambas administraciones a intervalos periódicos. Otro miembro observó que ya se habían hecho comparaciones basadas en la remuneración neta y la pensión y que se había convenido en márgenes para esos elementos. Dado que esos dos elementos constituían aproximadamente el 90% del conjunto total de prestaciones para las Naciones Unidas, sería posible llegar a conclusiones generales sobre el 10% restante sin necesidad de recurrir a métodos de medición costosos y técnicamente imperfectos. Algunos miembros del grupo que así opinaba estimaban que se debía seguir haciendo las comparaciones actuales de la remuneración total sobre la base de las prestaciones no relacionadas con la expatriación. Sin embargo, no deseaban que la metodología se extendiese a las prestaciones de expatriación; en tal sentido, observaron que la Asamblea General, al no asignar los recursos necesarios para posibilitar esa extensión, había decidido excluir las prestaciones relacionadas con la expatriación de las comparaciones de la remuneración total. Para llegar a sus conclusiones, los miembros de ese grupo centraban su atención en la dificultad de hacer comparaciones técnicamente correctas de la remuneración neta sin introducir una gama de cuestiones extremadamente difíciles relacionadas con las comparaciones de la remuneración total. Además, también había que tener en cuenta la experiencia que la administración pública utilizada en la comparación había adquirido en sus propias comparaciones de la remuneración total, que eran ahora objeto de examen tras varios años de labor. Algunos de los miembros del grupo observaron que la inclusión de las prestaciones de expatriación en la comparación obligarían a un examen de la función del margen, ya que al menos parte de la razón de ser del margen se vinculaba a la condición de expatriado. Destacaron también la deficiencia conceptual básica que significaba comparar prestaciones particulares otorgadas a los funcionarios públicos nacionales de los Estados Unidos destacados en el extranjero por períodos limitados con prestaciones generales otorgadas a funcionarios permanentes del cuadro orgánico de las Naciones Unidas. Algunos de los miembros del grupo estimaban que el margen entre la administración utilizada en la comparación y la administración pública internacional había sido establecido fundamentalmente para tener en cuenta el factor de expatriación. El sistema de ajustes por lugar de destino aseguraba que, en todos los lugares de destino, dicho margen, que incluía las prestaciones de expatriación de la administración utilizada en la comparación, diera por resultado que la condición de expatriado se tuviese en cuenta dos veces, a favor de la administración utilizada en la comparación. La comparación entre funcionarios públicos internacionales permanentes y

funcionarios de la administración pública utilizada en la comparación destacados en el extranjero por períodos breves no era razonable, ya que no se tomaba en consideración la carrera total de los funcionarios, con sus ventajas e inconvenientes conexos. Tal comparación iba a ser objetada. Se observó además que los funcionarios públicos internacionales se beneficiaban del margen, es decir, de las prestaciones de expatriación, durante toda la duración de su carrera. En cambio, los funcionarios expatriados de la administración pública utilizada en la comparación recibían esas prestaciones únicamente cuando prestaban servicios fuera de su país de origen.

100. Un miembro señaló que, además de la falla básica de incluir las prestaciones de expatriación, el análisis de la secretaría ilustraba la variedad y la magnitud de las dificultades y deficiencias inherentes a la tarea de formular una metodología precisa. Por ejemplo, la cifra de licencia por enfermedad correspondiente a la administración pública de los Estados Unidos estaba exagerada, ya que era la media de todos los empleados y no solamente de los profesionales. El análisis de los 27 lugares de destino abarcaba menos del 1% de los empleados públicos de los Estados Unidos destacados en el exterior, y en un tercio de los lugares de destino no había empleados de la administración pública de los Estados Unidos, y del análisis de la parte de la ecuación correspondiente a las Naciones Unidas se había omitido la licencia de maternidad.

101. En este contexto algunos miembros señalaron que la comparación inicial de la remuneración total, con exclusión de los beneficios relacionados con la expatriación, abarcaba a lugares de destino donde prestaba servicios aproximadamente el 70% del personal del cuadro orgánico del régimen común de las Naciones Unidas. También se señaló que en futuras comparaciones se proyectaba introducir nuevas mejoras con miras a reunir datos más precisos relacionados con determinados beneficios, tales como la licencia de maternidad y la licencia de enfermedad. A este respecto se dijo que las explicaciones detalladas proporcionadas por la secretaría eran satisfactorias.

Conclusiones de la Comisión

102. La Comisión ha venido realizando desde 1981 comparaciones de la remuneración total sobre la base de las prestaciones no relacionadas con la expatriación y ha informado a la Asamblea General sobre los resultados de tales comparaciones. A este respecto, la Comisión ha recomendado a la Asamblea metodologías para realizar la comparación en relación con la remuneración neta y las pensiones. La Asamblea ha seguido con interés la labor de la Comisión en esa esfera y le ha pedido que informe anualmente sobre los resultados de dichas comparaciones.

103. Algunos miembros expresaron la opinión de que sólo una comparación de la remuneración total, en la que se incluyeran las prestaciones de expatriación, permitiría a la Asamblea hacer una comparación de conjunto de las prestaciones totales a que tenían derecho los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas y los de la administración pública utilizada en la comparación. En consecuencia, concluían que tal comparación de la remuneración total, con inclusión de las prestaciones de expatriación, no sólo era factible y útil sino también necesaria y podía llevarse a cabo a bajo costo.

104. Tras hacer notar numerosas complejidades conceptuales y técnicas, así como el alto nivel de gastos necesarios para obtener incluso resultados escasos, algunos miembros de la Comisión concluyeron que la metodología de la remuneración total era de muy limitada utilidad, y que en ningún caso debía incluir las prestaciones de

expatriación. Dichos miembros señalaron que los problemas técnicos inherentes a las comparaciones de un solo elemento - la remuneración neta - eran considerables y cada vez mayores. Como era evidente que con cada elemento que se agregaba al método de la remuneración total se producían problemas análogos, las imprecisiones propias de cada elemento se multiplicaban y acumulaban hasta llegar a proporciones inaceptables en una medición total. Estas fallas se hacían aún más graves cuando se incluían las prestaciones de expatriación, ya que ese enfoque suponía tener en cuenta situaciones características del régimen de la administración pública de los Estados Unidos para las cuales no había ninguna base apropiada de comparación en la administración pública internacional. En consecuencia, sería poco juicioso e improductivo adoptar una metodología costosa que producía mediciones técnicas distorsionadas y poco fiables y expectativas excesivas.

4. Consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico

105. En el 25° período de sesiones de la Comisión, el representante de las Naciones Unidas pidió que se incluyera en el programa del 26° período de sesiones de la Comisión un tema relativo a la consolidación de una parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. En una comunicación escrita relativa a esa cuestión, las Naciones Unidas explicaron que se habían visto obligadas a formular esa solicitud debido al déficit previsto para fines de 1987 en el Fondo de Nivelación de Impuestos de las Naciones Unidas, que podría ascender a 14 millones de dólares aproximadamente para 1991 si la Comisión y, posteriormente, la Asamblea General no adoptaban medidas. Ese déficit previsto se atribuía a la introducción de nuevas tasas de contribuciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores y del cuadro de servicios generales y cuadros conexos a partir del 1° de abril y del 1° de enero de 1987, respectivamente. Se consideraba que la casi totalidad del déficit previsto estaría relacionada con la parte del Fondo correspondiente a los Estados Unidos, ya que el 99,9% del total de los reembolsos de impuestos hechos por las Naciones Unidas correspondía a impuestos aplicados por los Estados Unidos a las remuneraciones pagadas por la Naciones Unidas a nacionales o residentes estadounidenses. Si no se adoptaban medidas para reponer los recursos del Fondo, el déficit previsto se cargaría al presupuesto ordinario de las Naciones Unidas, convirtiéndose de ese modo en una carga para todos los Estados Miembros, incluidos los que no recaudaban impuestos de sus nacionales que trabajaban en las Naciones Unidas. Por consiguiente, las Naciones Unidas pidieron que se consolidaran al menos 20 puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo neto a partir del 1° de enero de 1988. Las estimaciones más recientes indicaban que esa medida permitiría que el Fondo de Nivelación de Impuestos tuviera un saldo positivo para 1991.

106. En su 26° período de sesiones, la Comisión examinó, junto con la consolidación de 20 puntos del ajuste por lugar de destino propuesta por las Naciones Unidas, otra opción propuesta por su secretaría, que subsanaría el desequilibrio previsto en el Fondo de Nivelación de Impuestos sin que hubiera que recurrir a la consolidación. Esa opción consistía en establecer una escala especial de contribuciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores aplicable únicamente a los efectos de determinar los sueldos básicos brutos. La escala actual de contribuciones del personal, que entró en vigor el 1° de abril de 1987, seguiría aplicándose a los demás efectos.

107. El Presidente del CCCA informó a la Comisión que la mayoría de las organizaciones se oponían firmemente a la consolidación propuesta de 20 puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, habida cuenta del aumento considerable en el número de lugares de destino con una clasificación negativa de ajuste por lugar de destino que se produciría si se adoptaba esa medida. La mitad aproximadamente del número total de lugares de destino tendrían una clasificación negativa una vez aplicada la consolidación propuesta. Aunque la mayoría de las organizaciones preferían mantener el statu quo, estaban dispuestas a aceptar una opción distinta, análoga a la propuesta por la secretaría de la CAPI. Las Naciones Unidas también estaban dispuestas a examinar la posibilidad de adoptar esa solución. Sin embargo, las organizaciones opinaron que las consecuencias de esa solución requerían un estudio cuidadoso. Preocupaban en particular la compatibilidad de la propuesta con los estatutos del personal de las organizaciones y el posible efecto que dicha propuesta tendría en la determinación de los pagos por separación del servicio y las indemnizaciones por enfermedad o lesión imputable al servicio. También requería estudio la cuestión de si era indispensable que hubiera dos escalas diferentes. Por consiguiente, las organizaciones propusieron que un pequeño grupo de trabajo, integrado por representantes de las administraciones, los representantes del personal y la secretaría de la CAPI, hiciera ese estudio en el período de sesiones en curso, a fin de que la CAPI pudiera adoptar una decisión. El objetivo del grupo de trabajo sería elaborar una opción viable distinta de la consolidación, sobre la base de la propuesta de la secretaría de la Comisión.

108. El representante de la FICSA observó que las Naciones Unidas eran la única organización que enfrentaba la dificultad de tener que reponer un fondo de nivelación de impuestos con los ingresos obtenidos de las contribuciones del personal. La FICSA lamentó que los Estados Unidos siguieran negándose a eximir a sus nacionales que prestaban servicio en las organizaciones internacionales del pago del impuesto sobre la renta, creando de ese modo una labor y un problema adicionales como resultado del reembolso de los impuestos. Al mismo tiempo, los Estados Unidos ponían en duda la eficacia en función de los costos de las operaciones de las Naciones Unidas y criticaban la complejidad del sistema de sueldos de las Naciones Unidas. La FICSA recordó que las tasas actuales de contribuciones del personal, que se basaban en el promedio de las escalas fiscales de los siete lugares de destino en que había sedes, habían entrado en vigor el 1° de abril de 1987. La revisión de esas tasas de contribuciones del personal para adaptarlas a los objetivos del Fondo de Nivelación de Impuestos sería totalmente arbitraria y aumentaría la inestabilidad del sistema de sueldos. Por otra parte, la consolidación propuesta de 20 puntos del índice daría como resultado una clasificación negativa del ajuste en muchos otros lugares de destino. Res respecto más del 25% del personal del cuadro orgánico del sistema, habría deducción respecto de los sueldos básicos. A no ser que se encontrara una solución adecuada para el personal en lugares de destino con ajuste negativo, la FICSA no podría mostrarse de acuerdo con la consolidación. La FICSA tampoco podría apoyar la opción propuesta para sustituir la consolidación, que consistía en establecer una escala separada de contribuciones del personal a los efectos del Fondo de Nivelación de Impuestos. Esa medida haría que el número de escalas de sueldos aumentara a cinco, lo que no favorecería la estabilidad ni la transparencia. Sin embargo, la FICSA estaba dispuesta a participar en el grupo de trabajo propuesto por el CCCA. La FICSA se reservaba su posición respecto de la creación de una nueva escala de contribuciones del personal a los fines del Fondo de Nivelación de Impuestos.

109. El representante del CCSAIP también se manifestó dispuesto a participar en el grupo de trabajo propuesto por el CCCA. Sin embargo, el CCSAIP señaló que si todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas hubieran firmado la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities, hoy no se plantearía este problema. El CCSAIP consideraba que, dadas las circunstancias, lo mejor sería seguir el ejemplo del país utilizado en la comparación y abolir los ajustes por lugar de destino negativos.

Deliberaciones de la Comisión

110. La Comisión se mostró de acuerdo en que se creara el grupo de trabajo propuesto por el CCCA. Posteriormente se informó a la Comisión que, después de examinar las cuestiones principales de que se trataba, el grupo de trabajo había elaborado una versión modificada de la opción propuesta por la secretaría de la CAPI para sustituir a la consolidación. La Comisión tomó nota de que las Naciones Unidas opinaban que la adopción de la medida propuesta por el grupo de trabajo tendría un efecto sobre los recursos del Fondo de Nivelación de Impuestos análogo al que habría tenido la consolidación. La Comisión también observó que la FICSA se había reservado su posición acerca del establecimiento de una nueva escala de contribuciones del personal a los fines del Fondo de Nivelación de Impuestos. A causa del poco tiempo de que se dispuso, la FICSA no había podido estudiar las consecuencias de la escala propuesta en otros elementos del sistema, ni examinar si el establecimiento de una nueva escala para tal fin era compatible con los estatutos y reglamentos de las organizaciones del régimen común. La Comisión también tomó nota de que el CCSAIP había apoyado la propuesta del grupo de trabajo.

111. La Comisión observó que, sobre la base de las clasificaciones del ajuste por lugar de destino de junio de 1987, la consolidación daría como resultado que los lugares de destino correspondientes a otros 48 países o zonas tuvieran clases negativas de ajuste, con lo cual su total ascendería a 81. La deducción del ajuste por lugar de destino del sueldo básico neto se realizaría respecto de un total de 5.100 funcionarios aproximadamente, frente a los 1.850 aproximadamente a los que se hacía esa deducción en virtud de las clasificaciones vigentes de ajuste por lugar de destino. La Comisión también recordó que la consolidación tendría un costo considerable. La última consolidación, que se realizó el 1° de enero de 1985, supuso un gasto efectuado una sola vez de 250.000 dólares, debido al redondeo de las cifras, y un gasto periódico de unos 240.000 dólares anuales durante un período de dos a tres años, debido a diferencias en el tratamiento de las adiciones y las deducciones del ajuste por lugar de destino respecto del sueldo básico.

112. En relación con la propuesta presentada por el grupo de trabajo, la Comisión observó que esa opción consistiría en elaborar una escala revisada de contribuciones del personal aplicable en relación con los sueldos básicos brutos, así como con los montos brutos de los pagos por separación del servicio. Esa escala revisada sería lo suficientemente alta como para reponer los recursos del Fondo de Nivelación de Impuestos. Como en el caso de la escala vigente de contribuciones del personal, habría dos tipos de tasas, una para el personal con familiares a cargo y otra para el personal sin familiares a cargo. Las tasas de contribuciones vigentes para el personal con un familiar primario a cargo seguirían rigiendo a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones. Las dos series de tasas de contribuciones aplicarían en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio, así como las tasas de contribuciones a efectos de la remuneración pensionable y las pensiones, se mostrarían juntas en una escala de contribuciones del personal de tres columnas.

113. Sobre esa base, y utilizando las actuales categorías de ingresos para calcular las contribuciones del personal, se elaboró una escala revisada de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo y sin familiares a cargo aplicable en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio. La escala propuesta de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo se calculó de modo que pudieran obtenerse los ingresos necesarios para el Fondo de Nivelación de Impuestos sin establecer niveles de sueldos brutos que superaran los niveles actuales de la remuneración pensionable. Se consideró que los sueldos brutos no debían ser superiores a la remuneración pensionable respecto de ninguna categoría del personal. Con ese fin, se aumentaron en un 25% las tasas de contribuciones actuales del personal con un familiar primario a cargo en el caso de la categoría de ingresos más bajos, y en un porcentaje gradualmente decreciente en el caso de las demás categorías de ingresos. El resultado se redondeó al número entero más cercano.

114. Los sueldos básicos brutos se calcularon mediante la aplicación inversa a los sueldos básicos netos vigentes para funcionarios con familiares a cargo de las tasas de contribuciones para funcionarios con familiares a cargo propuestas para aplicarlas en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio. Sobre esa base, las tasas de contribuciones propuestas para los funcionarios sin familiar primario a cargo se elaboraron de modo que se eliminara en la medida de lo posible la disparidad entre los sueldos básicos brutos propuestos y los sueldos básicos netos vigentes para funcionarios sin familiares a cargo. Los sueldos básicos netos propuestos para funcionarios sin familiares a cargo se calcularon posteriormente aplicando a los sueldos brutos propuestos las tasas revisadas de contribuciones del personal sin familiares a cargo aplicables en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio.

115. Se utilizó un procedimiento análogo para calcular los montos brutos y netos propuestos de los pagos por separación del servicio, según se indica a continuación:

a) Los montos brutos propuestos de los pagos por separación del servicio se calcularon mediante la aplicación inversa a los montos netos actuales de los pagos por separación del servicio del personal con familiares a cargo de la escala revisada de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo aplicable en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio;

b) Los montos netos propuestos de los pagos por separación del servicio para el personal sin familiares a cargo se calcularon aplicando a los montos brutos de los pagos por separación del servicio propuestos anteriormente la escala de contribuciones del personal para funcionarios sin familiares a cargo propuesta para aplicarla en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio.

116. La Comisión observó que la opción elaborada por el grupo de trabajo no modificaría las clasificaciones de ajuste por lugar de destino y, por consiguiente, no haría que ningún otro lugar de destino pasara a una clase negativa de ajuste. La medida propuesta no tendría efecto alguno en los demás elementos del sistema de remuneración, salvo pérdidas y ganancias de poca importancia en el sueldo básico neto y los montos netos de los pagos por separación del servicio de los funcionarios sin familiares a cargo. Esas pérdidas y ganancias de poca importancia se producirían debido a los cambios que sería necesario hacer en la escala de

contribuciones del personal sin familiares a cargo. Las cantidades de que se trataba variarían entre 10 dólares anuales o menos para la mayoría de los funcionarios y un máximo de 20 dólares anuales. Esas pérdidas y ganancias tendían a compensarse unas con otras, por lo que se preveía que las consecuencias financieras de la medida propuesta serían insignificantes. La aprobación de la propuesta del grupo de trabajo requeriría que se revisaran los estatutos o los reglamentos del personal de las organizaciones del régimen común, pero esas revisiones serían de carácter formal.

117. Algunos miembros de la Comisión se mostraron preocupados porque el aumento de los sueldos básicos brutos y de los montos brutos de los pagos por separación del servicio causados por la aprobación de la propuesta del grupo de trabajo pudieran interpretarse erróneamente en algunos círculos como un aumento real de la paga líquida del personal de las Naciones Unidas. Esos miembros consideraban que tal malentendido sería particularmente inconveniente habida cuenta del ambiente actual. Esos miembros también manifestaron su preocupación por el efecto posible del cambio de otros elementos de la remuneración, incluidas las presiones que podrían producirse para que se utilizaran las nuevas tasas de contribuciones del personal para fines diversos de la determinación de los sueldos básicos brutos y de los montos brutos de los pagos por separación del servicio. También opinaron que la existencia de varias escalas diferentes de sueldos brutos con objetivos diversos constituiría un inconveniente, ya que complicaría innecesariamente el sistema.

118. Sin embargo, se observó que la consolidación también provocaría un aumento del sueldo bruto, y que ya había varias escalas vigentes de sueldos brutos: una escala de sueldos básicos brutos, una escala de remuneración pensionable y una escala de montos brutos de los pagos por separación del servicio. Se observó además que, habida cuenta de la situación crítica del Fondo de Nivelación de Impuestos, era necesario adoptar medidas urgentes.

Recomendaciones de la Comisión

119. A la luz de lo que antecede, la Comisión llegó a la conclusión de que la propuesta formulada por el grupo de trabajo sería la que causaría menos perjuicios en las circunstancias presentes. Por consiguiente, decidió recomendar a la Asamblea General que: a) mantuviera la escala vigente de contribuciones del personal para los funcionarios con cónyuge a cargo o con hijo a cargo a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones; y b) aprobara tasas revisadas de contribuciones del personal aplicables en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio, con una serie de tasas que se aplicarían a los funcionarios con cónyuge a cargo o hijo a cargo y otra serie de tasas para los funcionarios sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo.

120. Las tasas propuestas de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo y sin familiares a cargo para su aplicación en relación con los sueldos básicos brutos y los montos brutos de los pagos por separación del servicio, junto con las escalas de contribuciones del personal a los efectos de la remuneración pensionable y las pensiones en vigor desde el 1° de abril de 1987, se muestran en el anexo VI. La escala de sueldos básicos propuesta y la escala de pagos por separación del servicio en que se indican los montos brutos y netos para los funcionarios con familiares a cargo y sin familiares a cargo se muestran en los anexos VII y VIII. A fin de dar tiempo suficiente a las organizaciones para que hicieran los cambios necesarios en sus estatutos o reglamentos del personal, la Comisión recomendó que los cambios propuestos en la escala de contribuciones del

personal, así como los cambios correspondientes en la escala de sueldos básicos y en la escala de pagos por separación del servicio, entraran en vigor el 1° de abril de 1988.

121. Al formular esa recomendación, la Comisión hizo hincapié en que el único objetivo del cambio propuesto era aumentar los ingresos del Fondo de Nivelación de Impuestos. La medida propuesta no entrañaría cambio alguno en los sueldos básicos netos actuales para funcionarios con familiares a cargo ni en los montos netos actuales de los pagos por separación del servicio de los funcionarios con familiares a cargo, y sólo entrañaría cambios menores en los sueldos básicos netos actuales y en los montos netos actuales de los pagos por separación del servicio de los funcionarios sin familiares a cargo. Se preveía que los costos que se produjeran serían insignificantes. Habida cuenta de la preocupación manifestada por varios miembros de la Comisión, ésta recomendó además que se supervisara estrechamente la aplicación de la medida propuesta para asegurarse de que no tuviera consecuencias inesperadas.

122. La Comisión recordó que en su séptimo informe anual "sugirió que quizás la Asamblea General deseara volver a pedir a los Estados Miembros que aún no lo hubieran hecho que adoptasen medidas apropiadas para eximir a sus nacionales del impuesto sobre la renta, lo que podría conducir a la supresión del Fondo de Nivelación de Impuestos" 21/. La Asamblea General había formulado una solicitud a esos efectos en el párrafo 5 de su resolución 39/27. Sin embargo, hasta ahora se seguía necesitando el Fondo de Nivelación de Impuestos. Dadas las circunstancias, y habida cuenta de las dificultades que actualmente enfrentaba el Fondo de Nivelación de Impuestos, la Comisión había decidido hacer la presente recomendación, con reservas, pero que consideraba menos perjudicial que la consolidación. Por lo tanto, a la luz de sus opiniones sobre la cuestión de las declaraciones formuladas por los representantes del personal, la Comisión instaba enérgicamente a la Asamblea General a que adoptara las medidas necesarias para evitar que en el futuro volvieran a plantearse las actuales dificultades del Fondo de Nivelación de Impuestos.

5. Establecimiento de equivalencias de categoría y comparación entre la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos y la de las Naciones Unidas

123. En su 24° período de sesiones, la Comisión pidió que se le proporcionara más información sobre determinadas cuestiones que se relacionaban con el estudio de equivalencias de categoría que se estaba llevando a cabo. En su 25° período de sesiones, la Comisión recibió, para su examen, información sobre las cuestiones siguientes:

- a) Comparaciones de la remuneración del Cuadro Ejecutivo Superior;
- b) Equivalencias de categoría correspondientes a los cargos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto;
- c) Equivalencias de categorías correspondientes a cargos de traductor;
- d) Resultados de nuevas las consultas efectuadas para verificar la validez de la comparación;

e) Efectos de las diferentes duraciones de la carrera en las dos administraciones públicas sobre los sueldos medios propuestos para ser utilizados en comparaciones;

f) Empleo de técnicas de ponderación en el proceso de comparación.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

124. El Presidente del CCCA, si bien reconoció las dificultades intrínsecas de incluir en la comparación puestos determinados con arreglo al criterio del mérito personal, opinó que no había ninguna razón técnica que justificara emplear un promedio de las categorías del Cuadro Ejecutivo Superior en el proceso de comparación de las remuneraciones. La Comisión debería utilizar los niveles de sueldos de puestos existentes del Cuadro Ejecutivo Superior porque, en circunstancias normales, ellos producirían una comparación válida. Con respecto a los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto, los nuevos estudios realizados por la secretaría de la CAPI habían confirmado que esos puestos del régimen común no eran en realidad comparables con los puestos aparentemente similares de la administración pública utilizada en la comparación. Se había llegado a esa conclusión teniendo en cuenta una serie de factores: las diferencias en la estructura orgánica y en el alcance de las funciones; el tamaño limitado de la muestra; las dificultades que planteaba una comparación de puestos basada en el criterio del mérito personal, y la influencia de consideraciones políticas en esas categorías. Esos factores demostraban de manera concluyente que los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto se debían seguir determinando mediante una extrapolación. El CCCA consideraba que los puestos de traductor se deberían excluir del estudio de equivalencias de categoría porque, pese a los nuevos esfuerzos realizados, no se había logrado individualizar un número suficiente de puestos comparables de la administración pública de los Estados Unidos. El CCCA también observaba que clasificadores de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos habían realizado un nuevo ensayo de la Norma General y habían obtenido una tasa de confirmación del 75,8%. El CCCA, teniendo en cuenta que una tasa de confirmación del 75% era aceptable para la Comisión, estimaba que la tasa obtenida era satisfactoria. En cuanto a la cuestión de los efectos de la duración de la carrera sobre la remuneración media, el CCCA opinaba que, siempre que la información que se suministrara sobre la remuneración media no hubiera sido afectada por la duración de la carrera, no había necesidad de estudiar de manera más detallada esa cuestión como parte de la comparación de la remuneración neta. Por último, respecto de la cuestión de las técnicas de ponderación, el CCCA volvió a confirmar su preferencia por la fórmula de ponderación en que se utilizaba la raíz cuadrada.

125. El representante de la FICSA expresó su reconocimiento por la terminación de los estudios sobre cuestiones pendientes, que había permitido que en el cálculo del margen la Comisión utilizara los resultados del estudio de equivalencias. Con respecto a las cuestiones que todavía no se habían resuelto, la FICSA era partidaria de que en las comparaciones de sueldo se utilizaran los puestos existentes del Cuadro Ejecutivo Superior, y opinaba que uno de los problemas principales de la comparación era el de la compresión artificial de la escala de sueldos de la administración pública de los Estados Unidos. La FICSA estimaba que la inclusión de las equivalencias correspondientes a los puestos de Subsecretario General y Secretario General Adjunto no era una cuestión prioritaria. Las conclusiones de la secretaría de la CAPI confirmaban la posición de la FICSA de que los puestos de traductor no se podían incluir en la comparación debido a las diferencias muy claras que había en las funciones de los traductores de ambas

administraciones públicas. Con respecto a las diferencias en la duración de la carrera, el representante de la FICSA opinó que sería más apropiado tenerlas en cuenta en el estudio sobre la remuneración total, del cual habían formado parte originalmente. La FICSA reiteraba su decepción por el hecho de que la Comisión hubiera decidido excluir ese aspecto de la comparación de la remuneración total. Las diferencias en la duración de la carrera no se podían tratar mediante un examen de las políticas que determinaban el desarrollo de la carrera en cada organización. Por último, para que la comparación fuera congruente con la efectuada en 1978, se debía aplicar la fórmula de ponderación en que se utilizaba la raíz cuadrada.

Deliberaciones de la Comisión

126. Los miembros de la Comisión reconocieron que la utilización del Cuadro Ejecutivo Superior, que representaba un sistema de clasificación basado en el criterio del mérito personal, dificultaba la comparación de los niveles pertinentes de la remuneración de funcionarios de las Naciones Unidas con la de funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos en puestos equivalentes. Por otra parte, convinieron en que en la comparación se debían utilizar los sueldos medios de toda la gama de sueldos del Cuadro Ejecutivo Superior, porque esto tendría la ventaja de reducir las variaciones entre las clasificaciones de un estudio de equivalencias de categoría y las del estudio siguiente.

127. La Comisión reconoció que se había tropezado con serias dificultades al tratar de sacar conclusiones sobre puestos equivalentes de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto. No obstante, decidió seguir estudiando esa cuestión.

128. Debido a las diferencias en las funciones de los puestos de traductor equivalentes y a la falta de un número significativo de tales puestos en la administración pública federal de los Estados Unidos, todos salvo uno de los miembros estimaron que no se debía incluir a los traductores en el proceso de comparación.

129. Con respecto a los resultados de las consultas celebradas entre la secretaría de la CAPI y funcionarios de la Oficina de Gestión de Personal de los Estados Unidos sobre la prueba de validez de la clasificación, la Comisión expresó su satisfacción por el hecho de que, tras la realización de nuevas consultas, los clasificadores de ambas administraciones públicas hubieran llegado a un acuerdo sobre una tasa de confirmación más satisfactoria.

130. La Comisión tomó nota de los esfuerzos de la secretaría por obtener datos pertinentes sobre la duración del servicio en los puestos de la administración pública utilizada en la comparación que se habían incluido en el estudio a fin de determinar los efectos de la duración del servicio en el cálculo de los sueldos medios. También observó que los sistemas de datos de personal de la administración pública utilizada en la comparación no contaban con esa información.

131. Al considerar la cuestión de las técnicas de ponderación que se debían utilizar en el cálculo de los sueldos medios, la Comisión recordó su decisión, relativa al estudio de equivalencias de categoría de 1978, de que se utilizara la técnica de ponderación con la raíz cuadrada para reducir el predominio de puestos con un número importante de titulares.

Decisiones de la Comisión

132. La Comisión decidió:

- a) Utilizar los sueldos medios del Cuadro Ejecutivo Superior en las comparaciones de la remuneración;
- b) Seguir estudiando las equivalencias de las categorías de Subsecretario General y Secretario General Adjunto;
- c) Excluir los puestos de traductor de las comparaciones de la remuneración;
- d) Tomar nota de la tasa más satisfactoria de confirmación obtenida en la prueba de validez;
- e) Poner término al examen de los efectos de la duración de la carrera sobre los sueldos medios, teniendo en cuenta la falta de datos en qué basar una evaluación apropiada;
- f) Utilizar la técnica de la ponderación con la raíz cuadrada en el cálculo de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos representativos de valores medios de las categorías del régimen común de las Naciones Unidas.

6. Pagos complementarios

133. En su 26° período de sesiones la Comisión examinó el documento y la nota preparados por su secretaría y la nota presentada por la FICSA sobre la cuestión de los pagos complementarios. La FICSA había planteado esta cuestión en el 25° período de sesiones, y la Comisión había pedido a su secretaría que reuniera, para su examen, información adicional sobre el carácter y las razones concretas de tales pagos.

Opiniones de las organizaciones y los representantes del personal

134. El Presidente del CCCA señaló que la Comisión había ya examinado en ocasiones anteriores las cuestiones de los pagos complementarios y las deducciones obligatorias de los sueldos. Dijo que los jefes ejecutivos seguían preocupados ante tales prácticas que menoscababan la independencia de la administración pública internacional. No cabía duda de que los fundadores del sistema de las Naciones Unidas nunca previeron ni tuvieron la intención de que se aplicasen semejantes métodos. Observó que correspondía ante todo a los Estados Miembros interesados la responsabilidad de eliminar las prácticas mencionadas, pero que el CCCA acogería complacido toda iniciativa adoptada en ese sentido. El CCCA tomaría nota con sumo interés de las respuestas que recibiese la Comisión a las comunicaciones enviadas.

135. La Presidenta de la FICSA recordó que la FICSA había solicitado a la CAPI que se ocupara de la cuestión de los pagos complementarios puesto que un número cada vez mayor de Estados Miembros insuficientemente representados consideraba que era necesario hacer tales pagos para que sus nacionales prestasen servicios en las organizaciones internacionales. Los mismos Estados Miembros sostenían que el nivel de prestaciones del régimen común era demasiado elevado. La práctica de efectuar pagos complementarios había aumentado debido a que las condiciones de empleo del sistema de las Naciones Unidas resultaban cada vez menos atractivas. La necesidad

de pagos complementarios demostraba que ya no se respetaba el principio Noblemaire. En su nota la FICSA presentaba información sobre tres Estados Miembros que publicaban textos oficiales relacionados con dichos pagos. Además, la FICSA estaba enterada de que otros Estados Miembros, como el Canadá, Francia y algunos países nórdicos, efectuaban determinados pagos, sobre todo al personal destacado en Nueva York. La FICSA estaba sumamente preocupada por dichas prácticas, que menoscababan la independencia e integridad de la administración pública internacional. La solución no sería censurar a los Estados Miembros que efectuaban pagos complementarios, sino lograr que la remuneración en general, en todos los lugares de destino, alcanzara un nivel que resultase atrayente para los nacionales de cualquier país. La FICSA también había expresado su preocupación ante la práctica de algunos Estados Miembros de retener cierta proporción de los sueldos que percibían sus nacionales que prestaban servicios en organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Lamentablemente, la FICSA no había podido obtener textos oficiales sobre el tema.

136. El representante del CCSAIP expresó su preocupación porque, en abierta violación de la cláusula 1.6 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, algunos Estados Miembros efectuaban pagos complementarios a sus nacionales que eran funcionarios del régimen común. Esa práctica comprometía la independencia de la administración pública internacional y creaba distorsiones y desigualdades en las condiciones de trabajo. Demostraba que la remuneración era insuficiente, y resultaba tanto más difícil de aceptar cuanto que algunos de los Estados Miembros que hacían pagos complementarios a sus nacionales eran precisamente los países que propugnaban la reducción de las prestaciones al personal.

137. En lo tocante a la correspondencia entre el Presidente de la CAPI y los jefes ejecutivos de las organizaciones, el representante de la OACI declaró que sería imposible recabar de los funcionarios información útil sobre la cuestión. La OACI lo había intentado consultando a personal de categoría superior, pero no había recibido información adicional; además, el representante de la OACI se preguntaba cómo se podría aprovechar esa información. Señaló que estaba de acuerdo con la FICSA en que la solución no sería censurar a los gobiernos interesados sino más bien señalarles la incongruencia de su posición cuando se oponían a mejorar las condiciones de servicio e incluso insistían en que se redujeran las prestaciones al personal. La OACI opinaba que el hecho de que tres grandes contribuyentes considerasen necesario hacer pagos complementarios (siempre que siguieran haciéndolo) era suficiente para justificar un aumento de los sueldos.

138. En lo referente a la información solicitada por el Presidente de la CAPI sobre el personal adscrito por los gobiernos, la OMS mencionó que sólo había suministrado datos sobre acuerdos de préstamos reembolsables, según lo solicitado, pero que un número comparable de funcionarios trabajaba en la Organización sobre la base de préstamos no reembolsables.

Deliberaciones de la Comisión

139. El Presidente explicó que, en 1981, cuando la Comisión examinó esa cuestión, el Presidente sólo había dirigido comunicaciones a los tres Estados Miembros donde existían disposiciones legislativas sobre pagos complementarios o de equiparación que efectuaban a sus nacionales durante o después del período de prestación de servicios en el sistema de las Naciones Unidas. Esta vez el Presidente había pedido información a 155 Estados Miembros cuyos nacionales trabajaban en organizaciones del régimen común, así como a jefes de organizaciones.

140. Se informó a la Comisión de que hasta el momento 38 Estados Miembros habían respondido respecto de la cuestión examinada. Un país indicó que en la actualidad no tenía ningún nacional que fuese funcionario de las organizaciones; 31 Estados Miembros habían declarado que no efectuaban pagos complementarios y tres Estados Miembros habían remitido el asunto a las capitales de sus países. Los Estados Unidos de América señalaron que continuaban aplicando su política de no efectuar pagos complementarios mientras los funcionarios de la administración pública estadounidense prestaban servicios en organizaciones del régimen común, pero que seguían efectuando pagos de equiparación cuando el funcionario se reintegraba a su cargo en la administración pública tras haber dejado de prestar servicios en organizaciones del régimen común, según lo informado a la Comisión en 1981. Los Estados Unidos de América no se refirieron a la cuestión de sus nacionales adscritos sobre la base de préstamos reembolsables o no reembolsables. El Canadá indicó que, si bien como política general no efectuaba pagos complementarios a sus nacionales que prestaban servicios en organizaciones de las Naciones Unidas, proporcionaba asistencia financiera y administrativa en materia de alojamiento y servicios conexos a dos funcionarios de categoría superior, en condiciones similares a las que se aplicaban al personal superior del servicio diplomático. La República Federal de Alemania respondió que el Gobierno examinaba anualmente los arreglos relativos a pagos complementarios a la luz de modificaciones en las estructuras de sueldos de la República Federal de Alemania y las organizaciones internacionales, así como las fluctuaciones monetarias y las diferencias del costo de la vida. La República Federal de Alemania estimaba, asimismo, que tales medidas administrativas concordaban con la Carta y el Estatuto del Personal en la letra, el espíritu, la interpretación y la práctica, y que no guardaban relación alguna con el cumplimiento de sus obligaciones por los funcionarios de las Naciones Unidas procedentes de la República Federal de Alemania. La mayoría de los países indicó que no efectuaba deducciones de los sueldos de sus nacionales mientras prestaban servicios en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Algunos Estados Miembros no se refirieron a esta cuestión, y la mayoría de los representantes permanentes no respondieron a la pregunta sobre préstamos reembolsables y no reembolsables. En los anexos IX a XI del presente informe figuran copias de las cartas remitidas por el Presidente a los jefes ejecutivos y representantes permanentes, y en el anexo XII aparece una lista de los Estados Miembros que respondieron y los que no respondieron.

141. También, se informó a la Comisión de que cuando se examinó el tema habían respondido 12 organizaciones (para más detalles véase el anexo XIII). Se señaló que las Naciones Unidas tenían previsto contestar en breve a varias preguntas concretas que se plantearon en una reunión celebrada en mayo de 1987 con el Secretario Ejecutivo. La Comisión tomó nota de las consultas oficiosas celebradas entre la secretaría y varias misiones permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York y de que algunos otros Estados Miembros (fuera de los Estados Unidos de América, el Japón y la República Federal de Alemania, donde existían disposiciones legislativas), proporcionaban asistencia individualmente, en forma de alojamiento, a algunos de sus nacionales, sobre todo a funcionarios de categoría superior. La secretaría también había recibido informaciones sobre otros gobiernos que efectuaban pagos complementarios a los funcionarios adscritos por sus gobiernos, y había solicitado información más detallada al respecto de Francia, Italia y otros gobiernos.

142. La Comisión tomó nota con preocupación del número cada vez mayor de países que prestan asistencia individualmente a algunos de sus nacionales y del número importante de funcionarios adscritos a algunas de las organizaciones sobre la base de préstamos reembolsables y no reembolsables. Asimismo, observó que hasta el

momento sólo se habían recibido respuestas relativas a esas cuestiones de dos Estados Miembros interesados.

143. Un miembro de la Comisión explicó que el Gobierno de los Estados Unidos había iniciado en 1958 el sistema de pagos de equiparación como incentivo para fomentar que los funcionarios de la administración federal aceptaran cargos temporales en organizaciones internacionales. Esos beneficios se hacían en un número muy limitado de casos, y no se efectuaba pago alguno mientras los funcionarios desempeñaban sus funciones en las organizaciones internacionales. Recibía el beneficio de equiparación el funcionario público nacional de los Estados Unidos que hubiera trabajado en las Naciones Unidas por un tiempo y luego se reintegrara a la administración pública nacional de los Estados Unidos. Había unos 300 funcionarios adscritos en tales condiciones, de los cuales sólo una minoría tenía derecho a los pagos mencionados al reintegrarse. Además, se señaló que había cientos de funcionarios de la administración pública internacional que eran nacionales de los Estados Unidos y que no tenían derecho a los pagos mencionados, ya que ni procedían de la administración pública nacional de su país ni se reintegrarían a ella posteriormente.

144. En respuesta a observaciones de la Comisión, el Presidente del CCCA respondió que algunas veces los jefes ejecutivos se veían obligados a recurrir a soluciones tales como los préstamos reembolsables o no reembolsables para la ejecución de sus programas a fin de atraer a especialistas del nivel necesario. El representante de la ONUDI dijo que su organización también tropezaba con dificultades para atraer a funcionarios de alto nivel, con experiencia en la industria, de los Estados Unidos, Francia, el Japón y algunos otros países. La situación se planteaba también para puestos en el terreno, y su organización utilizaba acuerdos de préstamos reembolsables y no reembolsables para la contratación de expertos; de lo contrario, no le resultaría posible satisfacer las expectativas de los países en desarrollo. Indicó que tenía previsto contestar oficialmente la carta del Presidente.

145. En respuesta a observaciones formuladas por los miembros de la Comisión, los representantes de la FICSA observaron que también concedían gran importancia a la independencia de la administración pública internacional. La FICSA estimaba que el aumento de las remuneraciones representaría una solución al problema.

Decisiones de la Comisión

146. La Comisión tomó nota de las diversas aclaraciones suministradas. Puesto que la mayoría de los Estados Miembros y las organizaciones no habían presentado aún la información solicitada, señaló que debía hacerse todo lo posible para remediar la situación. En consecuencia, la Comisión decidió ocuparse de la cuestión, estudiarla en su 27° período de sesiones y presentar un informe a la Asamblea General en 1988. No obstante, deseaba expresar a la Asamblea desde ahora su preocupación ante dos cosas: a) la práctica cada vez más generalizada de los países de dar asistencia a título individual a sus nacionales empleados en el sistema de las Naciones Unidas, que era incompatible con la cláusula 1.6 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y los artículos pertinentes del Reglamento, que decían que ningún funcionario podrá aceptar honores, condecoraciones, favores, obsequios ni remuneraciones de ningún gobierno, y b) utilizar acuerdos de préstamos reembolsables y no reembolsables mediante los cuales se ponía a disposición de las organizaciones personal en condiciones de servicio nacional (de expatriación), cuyos gastos podían reembolsarse o no a los Estados Miembros. Asimismo, la Comisión deseaba recordar a la Asamblea las recomendaciones que había formulado la Comisión en sus informes anuales sexto,

séptimo y octavo, donde pedía a la Asamblea General que adoptara medidas apropiadas para remediar la situación y recomendaba que se señalara a la atención de los Estados Miembros que la práctica de efectuar pagos complementarios era innecesaria, inadecuada e inconveniente, y además, incompatible con las disposiciones del Estatuto del Personal. Tales recomendaciones se aplicaban a todo tipo de pago complementario, actual y futuro. La Comisión recordó en particular el párrafo 2 de la sección II de la resolución 37/126, en que se señaló a la atención de los Estados Miembros el hecho de que la práctica de los pagos complementarios o las deducciones era incompatible con las disposiciones del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, y por consiguiente, inapropiada.

7. Subsidio de educación

147. Inicialmente se había previsto examinar este tema en el 24° período de sesiones de la Comisión, pero se lo aplazó primero hasta su 25° período de sesiones y luego hasta el 26° período de sesiones. La Comisión basó su examen en dos documentos presentados por el CCCA, uno preparado para el 24° período de sesiones, relativo al alcance, el propósito y el nivel del subsidio, y otro en el cual se exponían las razones actualizadas para revisar el nivel del subsidio, basado en los datos sobre los gastos por concepto de educación correspondientes al año lectivo 1985/1986. Sobre esa base, el CCCA recomendó aumentar los gastos reembolsables del nivel actual de 6.000 dólares a 8.000 dólares, elevando así el subsidio máximo de la cuantía actual de 4.500 dólares a 6.000 dólares. Las organizaciones recomendaron también que se aumentaran análogamente los gastos máximos reembolsables por hijos incapacitados a 8.000 dólares, sin modificar la norma vigente de reembolso de 100%; que el personal que prestara servicios en lugares de destino en los que no hubiera establecimientos educacionales o en los cuales éstos se consideraran inadecuados tuviera derecho a solicitar el reembolso de los gastos de pensionado por un valor de hasta 1.500 dólares por año, en calidad de suma adicional al subsidio máximo de 6.000 dólares; y que se mantuvieran las disposiciones actuales respecto del límite mínimo en moneda nacional. El CCCA recomendó, asimismo, que las medidas antedichas fueran aplicables a partir del año escolar en curso el 1° de enero de 1988.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

148. Al presentar el documento, el Presidente del CCCA señaló a la atención de la Comisión el considerable aumento habido, desde la última vez que se había examinado el nivel del subsidio, en 1983, en los gastos de los funcionarios y en los derechos de matrícula de los establecimientos escolares a los cuales ordinariamente asistían los hijos de los funcionarios del sistema de las Naciones Unidas; más del 17% del personal había excedido la cifra máxima de los gastos reembolsables de 6.000 dólares por año en 1985-1986. Desde el punto de vista exclusivamente de los derechos de matrícula, esto es, sin tener en cuenta otros gastos reembolsables, los aumentos en la moneda nacional iban desde el 17% en Ginebra hasta el 85% en Roma y el 87% en París. Debido a los tipos cambiarios imperantes, el incremento de los gastos de educación en todas las sedes distintas de Nueva York y Montreal sería mucho más elevado si se expresara en dólares de los EE.UU. y no en la moneda local. Por lo tanto, existía una amplia justificación para aumentar el nivel del subsidio. Con arreglo al régimen vigente, los funcionarios que estaban obligados a educar a sus hijos fuera de su lugar de destino, debido a que no había allí establecimientos educacionales o éstos eran inadecuados, a veces recibían menos, por concepto de reembolso de sus gastos en educación, que los funcionarios cuyos hijos asistían a establecimientos educacionales en el lugar de destino o cerca de él.

Ello se debía a que la suma reconocida por concepto de gastos de internado estaba incluida en el límite total. El CCCA estimó que era menester corregir esa anomalía en beneficio de los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino en los cuales los establecimientos educacionales fueran inadecuados. El objetivo de la recomendación de las organizaciones respecto de las disposiciones relativas al límite mínimo en moneda nacional era garantizar que se diera un trato equitativo a los funcionarios en todos los lugares de destino.

149. El secretario general de la FICSA apoyó las principales conclusiones a las que había llegado el CCCA y, al mismo tiempo, recordó la política de larga data de la Federación de que el subsidio de educación debía pagarse a todo el personal en calidad de beneficio social. Observó que, en tanto que los sueldos estaban congelados, había habido un fuerte aumento en los gastos por concepto de educación. El incremento del subsidio propuesto por el CCCA era, a juicio de la FICSA, indispensable y, en verdad, debía haberse concedido mucho antes. En cuanto al régimen del límite mínimo en moneda nacional, la FICSA sugirió que emplear el tipo de cambio medio de 36 meses proyectado hasta el 1° de enero de 1988 sería una fórmula más equitativa, pues daría lugar a aumentos en el límite máximo en moneda nacional más congruentes con los incrementos observados en los diversos países. La FICSA apoyaba firmemente la propuesta del CCCA respecto del reembolso por separado de los gastos de internado en el caso de funcionarios que prestaran servicio en lugares de destino en los cuales no hubiera establecimientos educacionales o éstos fueran inadecuados. Esa providencia facilitaría a los funcionarios con hijos el aceptar asignaciones en lugares de destino sobre el terreno distantes.

150. El representante del CCSAIP subrayó el fuerte aumento observado en los gastos de educación desde el último examen de la cuantía del subsidio. La información de que se disponía justificaba ampliamente un aumento considerable del subsidio. El CCSAIP convino en que debía tenerse especialmente en cuenta a los funcionarios en lugares de destino que carecieran de establecimientos educacionales o en los que éstos fueran inadecuados, y apoyó la recomendación del CCCA a ese respecto. Además, el CCSAIP opinaba que debía concederse el subsidio al personal de contratación local que lo necesitara.

Deliberaciones de la Comisión

151. La Comisión examinó cuidadosamente la información que tenía ante sí respecto del aumento considerable registrado desde el último examen en los gastos de los funcionarios por concepto de educación y en los derechos de matrícula de los establecimientos escolares a los cuales asistían ordinariamente los hijos de los funcionarios. Observó también que el nivel del subsidio no había aumentado desde 1983. Sobre la base de las estadísticas que se le proporcionaron, la Comisión consideró que había justificación para revisar la cuantía del subsidio. Sin embargo, al examinar este tema la Comisión se vio obligada a tener presentes decisiones y recomendaciones adoptadas en otras esferas y sus consecuencias financieras.

152. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, a la luz de los datos presentados, la cuestión debía ser objeto de examen prioritario. A su juicio, no obstante las restricciones actuales, la recomendación de aumentar el nivel del subsidio era procedente. Se expresó apoyo unánime a la idea de mejorar el régimen de reembolso de los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino en los que no hubiera establecimientos educacionales o éstos se consideraran inadecuados. Si bien se manifestaron en favor de una recomendación en beneficio de

los funcionarios que prestaban servicio en lugares de destino con establecimientos educacionales deficientes, algunos miembros opinaron que, al mismo tiempo, debía recomendarse un pequeño incremento del nivel del subsidio. De ese modo se lograría favorecer en alguna medida a los funcionarios en todos los lugares de destino. Con todo, debido a las actuales dificultades financieras que atravesaba el sistema de las Naciones Unidas la mayoría de los miembros de la Comisión prefirió aplazar una recomendación sobre el nivel total del subsidio hasta 1988, en lugar de proponer de inmediato un aumento parcial. Varios miembros de la Comisión estimaron que había que asignar prioridad a esta cuestión en el próximo examen.

Recomendación de la Comisión

153. La Comisión decidió aplazar el examen del nivel general del subsidio y sus disposiciones conexas hasta su período de sesiones de julio de 1988. No obstante, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se modificaran las disposiciones vigentes sobre el subsidio de educación en el caso de funcionarios que prestaran servicio en lugares de destino en los cuales no hubiera establecimientos educacionales o éstos se consideraran inadecuados a partir del año escolar en curso al 1° de enero de 1988, a fin de que esos funcionarios pudieran solicitar el reembolso del 100% de los gastos de internado hasta un valor de 1.500 dólares por año, en calidad de suma adicional al subsidio máximo de 4.500 dólares.

154. El costo anual de aplicar la recomendación que antecede se calculó en 75.000 dólares por año para todo el sistema.

B. Cuestiones relativas al lugar de destino

Informe sobre el 12° período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino

155. En su 26° período de sesiones, la Comisión examinó el informe completo de su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) sobre su 12° período de sesiones. El informe examinaba diversas cuestiones relacionadas con el ajuste por lugar de destino. Entre los temas examinados se contaban la metodología para los estudios del costo de la vida, el plan de subsidios de alquiler para lugares de destino en que hay sedes y para lugares de destino sobre el terreno, la disociación de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas, la eliminación del ajuste por lugar de destino en la base del sistema, el factor de progresión para los precios fuera de la zona y los tipos de cambio múltiples.

156. Al presentar el informe, el Presidente del CAAALD explicó las recomendaciones del Comité y reiteró que el sistema de ajustes por lugar de destino había funcionado bien en las condiciones en que se había establecido, es decir, en condiciones de estabilidad financiera y tipos de cambio fijos. Pero estas condiciones habían cambiado, registrándose ahora una situación caracterizada por tipos de cambio flotantes e inestabilidad en los mercados financieros, que no permitía dar una solución permanente y universal a un problema que afectaba a todos los aspectos del conjunto de la remuneración. Explicó que los sueldos básicos, los ajustes por lugar de destino y otras prestaciones estaban estrechamente relacionados entre sí y que no era posible ocuparse del ajuste por lugar de destino con exclusión de los demás elementos. Entretanto, el CAAALD sugería una solución que si bien no era universal se podía aplicar por tiempo indefinido.

157. El Presidente del CCCA se refirió a la opinión expresada por el CAC de que era urgente encontrar una solución de aceptación universal para el problema del efecto de las fluctuaciones de las monedas en el ajuste por lugar de destino. Las organizaciones apoyaban la recomendación del CAAALD de que en el cálculo del índice aplicable fuera de la zona se utilizara un conjunto de monedas, que reflejaría mejor las modalidades de gastos de los funcionarios expatriados hasta tanto se hiciera el estudio de sus efectos en lugares de destino seleccionados. También apoyó las recomendaciones sobre la determinación de umbrales para los subsidios de alquiler e hizo suyas las propuestas relativas al ajuste de los períodos de reembolso en los lugares de destino en que hay sedes para compensar los efectos de la congelación de los ajustes por lugar de destino, tras efectuar un examen de las consecuencias administrativas de las medidas propuestas. El CCCA acogió con beneplácito las propuestas destinadas a mejorar la eficacia de las medidas especiales para atenuar los efectos de la inflación elevada y la devaluación continuada y constante de la moneda local. El Presidente del CCCA señaló que las organizaciones se oponían firmemente a la eliminación del ajuste por lugar de destino en la base del sistema, ya que con ello un gran número de lugares de destino tendrían ajustes por lugar de destino negativos, lo cual no podía sino aumentar los problemas operacionales y administrativos que en la actualidad enfrentaban los jefes ejecutivos.

158. La Presidenta de la FICSA expresó el desencanto de la Federación por la renuencia del CAAALD a explorar soluciones duraderas para los problemas del sistema de ajustes por lugar de destino en el momento actual. La FICSA deseaba participar activamente en el grupo de trabajo propuesto sobre la disociación de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas en el sistema de ajustes por lugar de destino. La Presidenta señaló que el propio CAAALD había indicado que el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino se había visto dificultado por la definición del margen y por la congelación. La Presidenta apoyó las recomendaciones del Comité respecto de los gastos fuera de la zona. Con referencia al estudio sobre Nueva York, la FICSA tenía reservas acerca del método utilizado para el cómputo de los gastos de vivienda y por esa razón no podía seguir aceptando los resultados de la comparación entre ciudades. La FICSA pedía que la Comisión mantuviera simétrica la relación entre el nivel mínimo y el nivel máximo en el sistema actual del factor de corrección de la remuneración. La FICSA reiteró su oposición a la eliminación del ajuste por lugar de destino en Nueva York.

159. El representante del CCSAIP señaló a la atención de la Comisión la cuestión del factor de corrección de la remuneración y la próxima serie de estudios entre ciudades, dos cuestiones que consideraba guardaban estrecha relación entre sí. Esta relación planteaba la cuestión fundamental de saber qué tipo de cambio y, por ende, qué nivel de paga líquida estaba la Comisión dispuesta a aceptar y a defender. Con respecto al tipo de cambio, el representante del CCSAIP observó que, si bien el factor de corrección de la remuneración tenía en cuenta el problema de la disminución de la paga líquida a causa de la disminución del valor del dólar en relación con la moneda local en un momento dado del estudio, la aplicación del plan era arbitraria. Por una parte, el límite más bajo en el cual comenzaba a aplicarse el factor de corrección de la remuneración se había calculado con una apreciación del 20% o más de la moneda local; por la otra, el límite superior se fijaba según el tipo de cambio vigente en el momento del último estudio. Este, según señaló, no era un criterio equilibrado. Era imprescindible elaborar un plan que eliminara la incertidumbre, estabilizara el sistema y permitiera a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores planificar sus asuntos a largo plazo. Observó que

cada vez que se hacía un estudio disminuía la paga líquida. Por lo tanto, el personal, que venía acumulando pérdidas en los 13 últimos años, se oponía a cualquier serie nueva de estudios hasta tanto no se dissociaran los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas del sistema de ajustes por lugar de destino. El CCSAIP apoyaba la recomendación relativa al plan de subsidios de alquiler y se oponía a la eliminación del ajuste por lugar de destino en la base.

1. Examen de la metodología para los estudios del costo de la vida

Conclusiones de la Comisión

160. La Comisión aprobó varias recomendaciones que había formulado el CAAALD sobre cambios de metodología. La metodología revisada que incorpora esos cambios, relacionados con los gastos en educación, gastos en servicio doméstico y vivienda, cómputo de los gastos fuera de la zona que no son de consumo y adquisiciones de automóviles, será utilizada para hacer los estudios del costo de la vida en el futuro.

2. Examen del plan de subsidios de alquiler para los lugares de destino en que hay sedes y los lugares de destino en que no las hay

Deliberaciones de la Comisión

161. La Comisión observó que, durante el período de congelación de los niveles de remuneración, la fórmula regresiva aplicada a los niveles de reembolso del subsidio de alquiler para los lugares de destino en que hay sedes había provocado un descenso de la paga líquida de los recién llegados cuyos alquileres eran considerablemente más altos que el alquiler medio que se había tenido en cuenta al determinar el ajuste por lugar de destino. En los lugares de destino sobre el terreno, los alquileres sumamente altos se habían traducido en un aumento del nivel de los umbrales para el subsidio de alquiler.

Conclusiones de la Comisión

162. En consecuencia, la Comisión decidió lo siguiente:

a) Para determinar los umbrales del subsidio de alquiler en los lugares de destino sobre el terreno, deberían excluirse todos los alquileres extremos y utilizarse sólo aquellos comprendidos en el intervalo definido como alquiler medio más o menos dos desviaciones típicas. Para el cálculo del alquiler medio con miras a determinar los umbrales del subsidio de alquiler en lugares de destino en el Canadá, los Estados Unidos, todos los lugares de destino donde hay sedes y algunos de los demás lugares de destino de Europa 22/, deberían excluirse los alquileres de aquellos funcionarios que hubiesen estado menos de cinco años en el lugar de destino;

b) En todas las localidades debería aplicarse un margen máximo del 20% a la relación entre el alquiler y el ingreso en una escala graduada a fin de calcular el umbral del subsidio de alquiler;

c) En los lugares de destino en el Canadá, los Estados Unidos, todos los lugares de destino donde hay sedes y algunos de los demás lugares de destino de Europa 22/, las tasas de reembolso se congelarían durante el período de congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York. Mientras siga congelado el ajuste por lugar de destino en Nueva York, la tasa de reembolso debería restituirse el día de aplicación de esta recomendación (1° de agosto de 1987) al nivel aplicable el día que se inició la congelación (1° de diciembre de 1984) o el día que el funcionario pertinente ingresó en el Servicio, si esto se hubiera producido después del 1° de diciembre de 1984. Cuando se levante la congelación en Nueva York, se reanudaría el funcionamiento normal del sistema en todos los lugares de destino afectados, y el nivel de reembolso por debajo del nivel restituido se aplicaría durante 12 meses. Posteriormente se utilizarían los procedimientos normales de eliminación gradual de las medidas transitorias. No habría pagos retroactivos.

163. Las decisiones que figuran en párrafos anteriores entrarían en vigencia el 1° de agosto de 1987.

164. La Comisión tomó nota de que las consecuencias financieras de las decisiones que anteceden ascenderían a 350.000 dólares en los 12 meses siguientes y que posteriormente no habría consecuencias financieras.

3. Efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas en el sistema de ajustes por lugar de destino

a) Examen de la metodología para calcular el factor de progresión de los precios fuera de la zona

Decisiones de la Comisión

165. La Comisión decidió que el factor de progresión de los precios fuera de la zona debía calcularse en forma mensual. El factor de progresión se debía basar provisionalmente en un conjunto de monedas que comprendía las que integraban la unidad monetaria europea (ECU), y las de Austria, los Estados Unidos, Hong Kong, el Japón, los países escandinavos, el Reino Unido, Singapur y Suiza.

166. La Comisión pidió a su secretaría que hiciera una encuesta especial sobre los gastos fuera de la zona, relacionados y no relacionados con el consumo, para que la Comisión pudiera adoptar indicadores apropiados para actualizar los gastos relacionados con el consumo y los no relacionados con el consumo. En el ínterin, el factor de progresión para gastos fuera de la zona, en su forma revisada, se aplicaría para actualizar los gastos relacionados con el consumo y los no relacionados con el consumo fuera de la zona, a título de prueba, durante un año. La Comisión decidió que la fecha de entrada en vigor del nuevo factor de progresión fuera de la zona sería el 1° de septiembre de 1987.

b) Procedimientos para minimizar los efectos de las fluctuaciones de las monedas en la paga líquida

Deliberaciones de la Comisión en su 25° período de sesiones

167. La Comisión recordó la conclusión a que había llegado en su 24° período de sesiones de que era urgente encontrar una solución para este problema de larga data. La Comisión observó que el problema se debía a la regresividad en el monto del ajuste por lugar de destino determinado por puntos del índice y al componente

de fuera de la zona, que se calculaba sobre la base de un conjunto de monedas convertibles y no convertibles. Se producían fluctuaciones en la paga líquida neta expresada en moneda local cuando se revisaban las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino para ajustarlas a los cambios en el tipo de cambio de la moneda local respecto del dólar de los Estados Unidos, lo que daba por resultado una considerable inestabilidad en el nivel de la paga líquida en moneda local. Las anteriores decisiones de la Comisión acerca de esta cuestión fueron transmitidas a la Asamblea General en el 12° informe anual de la Comisión 23/.

168. En su 25° período de sesiones, la Comisión tomó nota de que el procedimiento que incluía la aplicación del factor de corrección de la remuneración había producido los resultados deseados en la mayoría de los casos; sin embargo, en unos pocos países persistían ciertos problemas a causa de la devaluación continua y marcada del dólar de los Estados Unidos respecto de la moneda local.

Deliberaciones de la Comisión en su 26° período de sesiones

169. En su 26° período de sesiones, la Comisión examinó la solicitud de las organizaciones de que se aplicaran medidas de protección de un valor mínimo de la paga en los países en que el dólar de los Estados Unidos se había devaluado frente a la moneda local en un 10%, y que se aplicara el mismo tope del 10% para determinar el máximo de la paga en países en que el dólar había aumentado de valor en más de un 10% con respecto al tipo de cambio vigente en oportunidad de realizarse los más recientes estudios entre ciudades. No obstante, la Comisión fue de la opinión de que su aprobación del procedimiento revisado para calcular el factor de progresión de los precios fuera de la zona, recomendado por el CAAALD, y la utilización del resultante factor de progresión de los precios fuera de la zona para el cálculo del factor de corrección de la remuneración, así como de los montos de protección de un nivel mínimo de la paga, tendrían por resultado un nuevo alivio de la situación para el personal de los lugares de destino en que se aplicaban actualmente el factor de corrección de la remuneración y medidas de protección del nivel mínimo de la paga. Por consiguiente, la Comisión no podía estar de acuerdo con la propuesta de las organizaciones relativa a la protección del nivel mínimo de la paga ante una devaluación del 10% del dólar de los Estados Unidos.

Conclusiones de la Comisión en su 25° período de sesiones

170. En su 25° período de sesiones, la Comisión decidió que en los países en que fuera aplicable el factor de corrección de la remuneración y en que el dólar de los Estados Unidos se hubiera devaluado en relación con la moneda local en un 20% o más desde la realización del último estudio entre ciudades se aplicara el procedimiento siguiente durante un período de cinco meses a partir del 1° de abril de 1987:

a) Se calcularía un tipo de cambio resultante de una devaluación del 20% del dólar de los Estados Unidos en relación con la moneda local desde el último estudio entre ciudades;

b) Se determinaría la paga líquida neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino, menos aportación a la Caja de Pensiones) en moneda local correspondiente a la clase del ajuste por lugar de destino (incluido el factor de corrección de la remuneración) al tipo de cambio previsto en el inciso a) supra;

c) Si el dólar de los Estados Unidos se depreciara por debajo del tipo de cambio descrito en el inciso a) supra, se determinaría la clase del ajuste por lugar de destino de tal manera que garantizase que la paga líquida resultante en moneda local no fuese inferior al nivel previsto en el inciso b) supra.

171. La Comisión decidió también que, para los países incluidos en ese grupo, se determinara la paga líquida neta en moneda local correspondiente a la clasificación del ajuste por lugar de destino al tipo de cambio aplicable en el momento del último estudio entre ciudades. Si el dólar de los Estados Unidos se revaluara durante el período de aplicación de la medida provisional y alcanzara un nivel superior al del tipo de cambio aplicable en el momento del último estudio entre ciudades, no habría que permitir que la paga líquida neta sobrepasara el nivel determinado al tipo de cambio del estudio.

172. La Comisión especificó que las decisiones expuestas en los párrafos que anteceden debían ser aplicadas a partir del 1° de abril de 1987 y hasta el final de agosto de 1987 por todas las organizaciones participantes y en todos los lugares de destino afectados. También reiteró que todas las organizaciones del régimen común, incluso las que hasta ahora no lo habían hecho, debían aplicar las decisiones relativas al factor de corrección de la remuneración que la Comisión había adoptado en su 24° período de sesiones.

Conclusiones de la Comisión en su 26° período de sesiones

173. En su 26° período de sesiones, la Comisión decidió lo siguiente:

a) El factor de progresión de precios fuera de la zona resultante de la aplicación del procedimiento aprobado por la Comisión en su 26° período de sesiones debía utilizarse para el cálculo del factor de corrección de la remuneración en todos los lugares de destino donde se aplica el procedimiento del factor de corrección de la remuneración;

b) Las sumas de protección del límite mínimo fijadas de conformidad con el procedimiento aprobado por la Comisión en su 25° período de sesiones deberían volver a calcularse luego de tener en cuenta los efectos del procedimiento revisado para el factor de progresión de precios fuera de la zona;

c) Habría que determinar un límite máximo de la paga en los países en que se aplicaran procedimientos para la protección del límite mínimo con referencia al tipo de cambio resultante de una revaluación del 20% del dólar de los Estados Unidos en relación con la moneda local con respecto al tipo de cambio vigente en el momento del último estudio entre ciudades;

d) El factor de corrección de la remuneración revisado, las sumas de protección del límite mínimo y las disposiciones sobre el límite máximo mencionadas en los incisos a) a c) supra deberían utilizarse para determinar la clase del ajuste por lugar de destino de los lugares de destino afectados con efecto a partir del 1° de septiembre de 1987.

174. En su 26° período de sesiones, la Comisión decidió establecer un pequeño grupo de trabajo integrado por funcionarios de la secretaría de la CAPI y representantes de las organizaciones y del personal para que estudiara los problemas relativos a la distinción de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones de las monedas en el sistema de ajustes por lugar de destino. La Comisión observó que se habían presentado al CAAALD y a la propia Comisión varias soluciones y métodos para encarar el problema. Esas y otras soluciones que el propio grupo de trabajo pudiera formular deberían evaluarse teniendo en cuenta su solidez técnica y sus consecuencias prácticas. Al mismo tiempo, el grupo debería investigar la viabilidad de una solución a largo plazo y de aplicación general. Las conclusiones del grupo de trabajo se presentarían a la Comisión en

su 27° período de sesiones, que ha de celebrarse en marzo de 1988. Sobre la base del informe del grupo de trabajo y de la información adicional que pudiera necesitarse, la Comisión volvería a ocuparse de esta cuestión en su período de sesiones de julio de 1988 con miras a llegar a una solución a largo plazo. Las decisiones de la Comisión descritas en el párrafo 173 supra seguirían vigentes hasta que la Comisión examinara esta cuestión en su período de sesiones de julio de 1988.

175. Dos miembros de la Comisión opinaron que el mandato del grupo de trabajo esbozado en el párrafo 174 supra era demasiado amplio y que la composición del grupo no estaba equilibrada.

176. Las consecuencias financieras de las decisiones adoptadas por la Comisión en sus períodos de sesiones 25° y 26° en relación con el factor de corrección de la remuneración, el procedimiento para la protección del límite mínimo y la utilización del factor revisado de progresión de precios fuera de la zona para la determinación del factor de corrección de la remuneración y las sumas de protección del límite mínimo ascenderían a 5,5 millones de dólares anuales a los tipos de cambio vigentes en julio de 1987.

4. Estudio de la posibilidad de eliminar el ajuste por lugar de destino en la base, Nueva York

Deliberaciones de la Comisión

177. En respuesta a la solicitud hecha por la Asamblea General en el párrafo 4 de la sección I de la resolución 40/244, la Comisión examinó la cuestión de la posible eliminación del ajuste por lugar de destino en Nueva York. La Comisión examinó los resultados del estudio detallado realizado por el CAAALD a ese respecto y observó que las pocas ventajas resultantes de la eliminación del ajuste por lugar de destino en la base quedarían contrarrestadas con creces por un gran número de inconvenientes. La Comisión observó que la solicitud de la Asamblea de estudiar la posibilidad de eliminar el ajuste por lugar de destino en Nueva York se había formulado en un momento en que la Asamblea General estaba preocupada por el nivel del margen. Desde entonces se había determinado un intervalo para el margen y se había instaurado un procedimiento que permitía a la Comisión hacer funcionar el sistema de ajustes por lugar de destino dentro del intervalo definido del margen. Como lo había observado la Asamblea, el procedimiento utilizado por la Comisión para el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino dentro del intervalo del margen había producido los resultados deseados. En consecuencia, la posibilidad de eliminar el ajuste por lugar de destino en la base, que había sido dictada por la inquietud de la Asamblea, como se acaba de exponer, no parece justificarse en la realidad.

Recomendación de la Comisión

178. En consecuencia, la Comisión recomienda a la Asamblea General que, por el momento, se mantenga el ajuste por lugar de destino en la base del sistema, Nueva York.

5. Examen de los aspectos operacionales del sistema de ajustes por lugar de destino

Deliberaciones y conclusiones de la Comisión

179. La Comisión aprobó, para hacerlas efectivas al 1° de agosto de 1987, las recomendaciones del CAAALD relativas a las medidas especiales para casos de inflación elevada y de devaluación continua y constante, que tenían por objeto armonizar la metodología actual y agilizar los procedimientos que se aplicaban en la actualidad.

180. La Comisión observó que las consecuencias financieras de la decisión mencionada ascenderían a 250.000 dólares anuales.

REMUNERACION DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS

Estudio de las mejores condiciones de servicio
prevalcientes en Viena

181. Como parte de sus responsabilidades en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalcientes en Viena para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Los resultados figuran en un documento preparado por su secretaría (ICSC/26/R.8) y en una nota preparada por la administración de la ONUDI para el 26° período de sesiones de la Comisión (ICSC/26/CRP.9). Las escalas de sueldos resultantes recomendadas a los jefes ejecutivos de las organizaciones que tienen su sede en Viena se reproducen en el anexo XIV del presente informe. Las consecuencias financieras de estas recomendaciones ascienden a unos 4 millones de dólares por año.

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

A. Consideraciones generales

182. En su 26° período de sesiones, la Comisión examinó la documentación relativa a las condiciones de servicio sobre el terreno del personal del cuadro orgánico y categorías superiores que le presentó su secretaría. También tuvo a la vista un breve resumen de las medidas adoptadas por la Comisión desde sus primeros días con respecto a las condiciones de servicio sobre el terreno. Se informó a la Comisión de que, a pesar de las mejoras en el conjunto de la remuneración total que la Comisión había introducido a lo largo de los años para el personal sobre el terreno, las administraciones de las organizaciones que tenían funcionarios sobre el terreno habían experimentado graves problemas para contratar y retener al personal, sobre todo en los últimos meses.

183. Se señaló a la atención de la Comisión un resumen de las comunicaciones que había recibido la secretaría de la Comisión tanto de las administraciones de las organizaciones como del personal sobre el terreno y sus representantes, respecto de los niveles del ajuste por lugar de destino aplicables a un gran número de lugares sobre el terreno. Se observó que, dado que el ajuste por lugar de destino era el elemento variable más significativo del conjunto de la remuneración, en muchos casos las administraciones y el personal consideraban insuficiente este conjunto en los lugares de destino con clases de ajuste bajas o negativas. También se informó a la Comisión de que, como se desprendía de las comprobaciones preliminares de la secretaría, el conjunto de la remuneración aplicable a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas sobre el terreno no se comparaba favorablemente con el de la administración pública utilizada para la comparación, es decir, la administración pública federal de los Estados Unidos, proporcionaba a sus funcionarios destacados en el extranjero. A este respecto, se observó que la secretaría había basado sus comparaciones en las remuneraciones que se habrían pagado a titulares de puestos similares a los del sistema de las Naciones Unidas y que no se habían tenido en cuenta de manera alguna las prestaciones que recibía el personal del servicio exterior de los Estados Unidos. Se informó a la Comisión de que, según la información proporcionada a la secretaría, al parecer los conjuntos de remuneración que se pagaban en algunos programas de asistencia bilateral así como en otras organizaciones internacionales también eran considerablemente más favorables que el que ofrecía el sistema de las Naciones Unidas. A manera de ejemplos, se señalaron a la atención de la Comisión casos concretos de dificultades experimentadas en la contratación y retención de personal en diferentes lugares de destino. La secretaría bosquejó propuestas de soluciones de largo y corto plazo para los problemas que afrontaban actualmente las organizaciones.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

184. Mientras se consideraba esta cuestión, el Administrador Asociado del PNUD habló ante la Comisión. Para comenzar, declaró que sus afirmaciones no reflejaban solamente las necesidades y opiniones de una sola organización y aseguró a la Comisión que, si bien hablaba como representante del PNUD, sus observaciones eran compartidas por todas las organizaciones del régimen común interesadas en la labor del sistema de las Naciones Unidas en los países en desarrollo. Agregó el Administrador Asociado que, aunque la Comisión había hecho mucho a lo largo de los

años para mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno, también era mucho lo que quedaba por hacer. La situación sobre el terreno era muy seria y las organizaciones afrontaban una verdadera crisis que amenazaba con anular los esfuerzos positivos de la Comisión y, de hecho, socavar la labor vital de todas las organizaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno. Dada la gravedad que revestía para los jefes ejecutivos, esta cuestión había figurado de manera destacada en el período extraordinario de sesiones del CAC celebrado en junio de 1987. Precisamente por las dificultades con que tropezaban las organizaciones, el CAC y el Secretario General habían hecho especial hincapié en las condiciones de servicio sobre el terreno.

185. El Administrador Asociado del PNUD se refirió al importante mandato que habían confiado los gobiernos miembros al sistema de organizaciones de las Naciones Unidas, mandato que exigía que se prestara atención a problemas tales como la escasez de alimentos, el brote de nuevas enfermedades, los problemas crónicos del desempleo generalizado y de una crisis del endeudamiento de proporciones sin precedentes, sólo para nombrar algunos. Añadió que el sistema de las Naciones Unidas estaba haciendo frente a estos problemas en forma cotidiana y con imaginación, audacia y eficacia. Las organizaciones de las Naciones Unidas habían estado y debían seguir estando a la vanguardia del desarrollo. En el presente, las organizaciones corrían el riesgo de no poder contratar y retener a los hombres y mujeres con talento y vocación que se necesitaban para cumplir los mandatos de los Estados Miembros. A este respecto, el Administrador Asociado informó a la Comisión de que el PNUD había realizado recientemente un estudio y proporcionó un resumen de la información así obtenida. Estos resultados habían convencido al PNUD de que no cabía esperar que las organizaciones pudieran cumplir con éxito su programa si no se producía un vuelco significativo en la situación de la remuneración del personal y de los expertos en los sitios de trabajo sobre el terreno. Concretamente, la información reunida por el PNUD indicaba que las organizaciones afrontaban una grave pérdida de personal experimentado de asistencia técnica ante la competencia de organismos ajenos al régimen común de las Naciones Unidas. Los crónicos retrasos en la ejecución de los proyectos eran una de las consecuencias más graves de las dificultades actuales y la otra era el deterioro en la calidad de los servicios de expertos. En algunos casos, las organizaciones se habían visto obligadas a recurrir a acuerdos de remuneración ajenos a la estructura normal de sueldos de las Naciones Unidas, lo que en definitiva había aumentado en gran medida los costos de las organizaciones. Entre el personal sobre el terreno existía una sensación generalizada de que el sistema internacional los había abandonado a su suerte o los había arrinconado en un callejón sin salida en el que nadie prestaba oídos a sus problemas ni a sus advertencias. Todos los problemas antes mencionados habían traído por consecuencia un grave deterioro en la moral del personal sobre el terreno.

186. Con respecto a la cuestión de la movilidad, el Administrador Asociado del PNUD indicó que si bien la movilidad no era un elemento indispensable para algunas organizaciones, en cambio era vital para otras, como el PNUD. A este respecto, señaló que la Comisión había recibido propuestas concretas de las organizaciones respecto de la incorporación de un elemento de movilidad dentro del subsidio por asignación y expresó la esperanza de que esta mejora considerable, pero razonable, recibiera la aprobación de la Comisión.

187. El Presidente del CCCA expresó su profundo agrado por el enfoque positivo y constructivo adoptado por la secretaría de la CAPI respecto de algunos de los problemas más apremiantes que afrontaba el personal que prestaba servicios sobre el terreno. El CCCA era partidario de que, como parte del estudio amplio sugerido

por la secretaría, se tratara de obtener más información sobre las condiciones de empleo que ofrecían otros empleadores que realizaban actividades análogas en pro del desarrollo. Sin embargo, las organizaciones preferían aguardar las conclusiones que surgieran de las comparaciones de la remuneración total, incluidas las prestaciones por expatriación. Aunque la propuesta de la secretaría de la CAPI sobre medidas correctivas por medio del sistema de ajuste por lugar de destino a los lugares de destino con clases de ajuste bajas o negativas había sido bien recibida, las organizaciones habían presentado sus propias propuestas al respecto para que las examinara la Comisión. Con respecto a las modificaciones del plan de subsidios de alquiler que sugería la secretaría, el CCCA hacía suyo el uso de las relaciones reales entre alquileres e ingresos como umbrales para el subsidio de alquiler en los lugares en que el índice del ajuste por lugar de destino fuera inferior a 122. Sin embargo, el CCCA expresó cierta inquietud respecto de la eliminación de las deducciones por alquiler en esos mismos lugares. En cuanto a la sugerencia de la secretaría de aumentar del 75% a 100% el nivel del reembolso del subsidio de educación en lugares de destino designados en los que no existían instituciones docentes, las organizaciones no podían apoyar esa propuesta. En cambio, en lo tocante al reembolso hasta un máximo de 1.500 dólares de los gastos de internado no previstos dentro del límite básico de 6.000 dólares del subsidio de educación en el mismo lugar de destino, las organizaciones habían presentado propuestas similares a la Comisión.

188. La Presidenta de la FICSA recordó que el principio de la paridad del poder adquisitivo y el sistema de ajuste por lugar de destino se habían establecido en una época en que la situación económica era mucho más estable que la actual. Añadió que las organizaciones que actuaban principalmente sobre el terreno y las que tenían grandes oficinas regionales tenían problemas para contratar, trasladar y conservar al personal sobre el terreno. La FICSA estaba completamente de acuerdo en que los funcionarios internacionales no desempeñaban sus funciones motivados exclusivamente por consideraciones financieras, pero era necesario reconocer que el personal similar de otros organismos compartía los mismos ideales humanitarios. En consecuencia, el régimen común tenía que ofrecer sueldos competitivos para poder atraer al mejor personal. La FICSA apoyaba las propuestas de la secretaría respecto de medidas correctivas para el personal de lugares de destino con clases de ajuste muy bajas o negativas así como las recomendaciones respecto del plan de subsidios de alquiler para los lugares de destino incluidos en esa categoría. La FICSA también acogía con agrado las propuestas relativas al subsidio de educación y al reembolso de los gastos de pensión.

189. El representante del CCSAIP destacó la urgencia de que se aprobaran las medidas correctivas provisionales del ajuste por lugar de destino que se habían propuesto y, a este respecto, prefería el plan de la secretaría de la CAPI, que era más sencillo. El CCSAIP también hacía suyas las propuestas de las organizaciones y de la FICSA de aumentar el subsidio por asignación para reducir la falta de incentivo para prestar servicio sobre el terreno. Se observó que en muchos lugares de destino el personal había sufrido una desmoralizadora disminución de su paga líquida en valor absoluto y un deterioro relativo de las condiciones de servicio en comparación con otras organizaciones internacionales y con programas de asistencia bilateral. El CCSAIP también hacía suya la mejora recomendada en el conjunto del subsidio de educación en los lugares de destino en los que no existiesen instituciones docentes, pero opinaba que era necesario examinar más a fondo la aplicación de los cambios propuestos en el plan de subsidios de alquiler. El representante del CCSAIP apoyó el estudio amplio sobre las condiciones de servicio sobre el terreno en la medida en que esto no causara ninguna demora en la aplicación de las medidas correctivas de emergencia.

190. En su consideración de los aspectos generales de las condiciones de servicio en los lugares de destino sobre el terreno, la Comisión tomó nota de la inquietud expresada por el Secretario General en nombre del CAC. En general, la Comisión estuvo de acuerdo con los jefes ejecutivos en que las organizaciones del régimen común se veían obligadas a competir en el mercado abierto para encontrar a los especialistas que necesitaban en muchas esferas diferentes. De la información que le había presentado el Administrador Asociado del PNUD, la Comisión llegó a la conclusión de que, por lo menos en algunos casos, el sistema actual de remuneración daba por resultado un conjunto total de remuneración que tal vez no fuese suficientemente competitivo para contratar y retener a personal de la calidad requerida para los servicios en el terreno. Las preocupaciones que los jefes ejecutivos de las organizaciones con sede en Suiza que tenían grandes programas de cooperación técnica o de asistencia humanitaria, habían expuesto al Presidente y al Vicepresidente de la Comisión corroboraban el hecho de que en casos específicos era indispensable que la Comisión y la Asamblea General adoptaran ciertas medidas inmediatas.

191. Basándose en la información que tenía ante sí, la Comisión observó que en una gran mayoría de los casos las dificultades con que tropezaban las organizaciones en la contratación, la retención y el traslado del personal, podían atribuirse a la relación entre el conjunto de la remuneración total de los funcionarios de las Naciones Unidas en dichos lugares de destino y la remuneración total aplicable en algunos de los principales lugares de destino en que hay sedes, como Nueva York y Ginebra. La Comisión tomó nota también de que en los lugares de destino donde la remuneración total era considerablemente inferior a la de Nueva York o Ginebra, las organizaciones encontraban un mayor número de problemas. Dado que el ajuste por lugar de destino seguía siendo el elemento variable más importante del sistema de remuneraciones de las Naciones Unidas para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, podía concluirse que tanto las organizaciones como su personal tropezaban con un mayor número de dificultades en los lugares en que la clase de ajuste por lugar de destino era considerablemente inferior a la de la base del sistema. Por tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que debía concentrar sus esfuerzos en formular recomendaciones específicas a la Asamblea General en relación con los lugares de destino donde se aplicaban actualmente ajustes por lugar de destino de clase muy baja o nula.

192. En lo tocante a las medidas específicas que han de recomendarse a la Asamblea General, la Comisión consideró diversas posibilidades. Se manifestó la opinión de que, puesto que en general la vivienda era el elemento más importante de los gastos que efectuaban los funcionarios, la mejor forma de responder a la situación sería compensar plena y directamente el elemento de vivienda. Sin embargo, se observó también que, paralelamente a dicha medida, a menos que se excluyese el elemento de vivienda del sistema de ajustes por lugar de destino, el personal de algunos lugares de destino recibiría prestaciones considerablemente superiores al de otros lugares. En consecuencia, a menos que se hiciera un estudio a fondo del sistema de ajustes por lugar de destino para determinar los efectos de la exclusión de la vivienda del sistema de ajustes, podrían surgir algunas situaciones anómalas. Como pasaría cierto tiempo antes de que se presentasen a la Comisión los resultados de ese estudio para su examen, la Comisión concluyó que no podía optar por esta solución por el momento. También se manifestó la opinión de que era poco realista señalar únicamente el elemento de la vivienda como indicación del problema general en todos los lugares de destino, dado que los problemas variaban de un lugar de

destino sobre el terreno a otro. Otros elementos, por ejemplo, las obligaciones fuera de la zona del personal de algunos lugares de destino en que el ajuste era bajo podían ser más importantes que el elemento de la vivienda. Dados estos hechos básicos, una solución en el contexto del sistema de ajustes por lugar de destino ofrecería posibilidades más equitativas para el personal de dichos lugares de destino. Sin embargo, la Comisión pidió a su secretaría que considerase esta posibilidad en la primera oportunidad y que presentase sus resultados a la Comisión como parte del amplio estudio de las condiciones de servicio sobre el terreno que la Comisión ha convenido en realizar (véase el párrafo 195 infra).

193. La Comisión consideró también la posibilidad de recomendar que se pagase un subsidio especial a los funcionarios en los lugares de destino donde la clase de ajuste por lugar de destino es actualmente baja o negativa. A este respecto, se sugirió que la cuantía del subsidio variase de acuerdo con la diferencia entre la remuneración neta en un lugar de destino determinado y la de la base del sistema; cuanto mayor fuese esa diferencia, tanto mayor sería la cuantía del subsidio especial. Sin embargo, la Comisión llegó a la conclusión de que la creación de un nuevo subsidio que variaría según la clase de ajuste por lugar de destino en un lugar de destino determinado, podría complicar más todavía un sistema ya complejo y originar también algunas dificultades administrativas. Por tanto, la Comisión estimó que también esta solución debía estudiarse más. En consecuencia, pidió a su secretaría que siguiese estudiando esta propuesta.

194. La Comisión tomó nota de que los resultados de los estudios mencionados no estarían listos por lo menos antes de un año para su consideración. Dado que las organizaciones y el personal de algunos lugares de destino sobre el terreno tropezaban actualmente con graves dificultades, era indispensable adoptar algunas medidas provisionales en espera del examen de los resultados de los estudios propuestos. A este respecto, la Comisión hubiera preferido no introducir más modificaciones en el sistema de ajustes por lugar de destino. Sin embargo, tomó nota de que, en casos específicos en que existían verdaderas dificultades como resultado de la inflación muy alta o de devaluaciones constantes o súbitas y sustanciales de la moneda local, así como en los casos en que la devaluación del dólar había dado por resultado pérdidas considerables en la paga líquida, especialmente en algunos de los lugares de destino de Europa, la Comisión había recurrido a modificaciones en el sistema de ajustes por lugar de destino. Por lo tanto convino en hacer, como medida provisional, y en espera del resultado de sus nuevos estudios propuestos, recomendaciones concretas a la Asamblea General para dar algún alivio al personal de los lugares de destino que se hallaban en la categoría arriba mencionada. Sin embargo, la Comisión deseaba recalcar que sus recomendaciones a la Asamblea General relativas a las modificaciones al sistema de ajustes por lugar de destino, que se esbozaban en el párrafo 197 infra, debían aplicar como medida provisional y únicamente en un grupo determinado de países fuera de Europa y América del Norte. Más aún, debía subrayarse que las recomendaciones de la Comisión, si eran aprobadas por la Asamblea, no deberían servir de base para proponer modificaciones similares en los lugares de destino de Europa y América del Norte. También debía tenerse presente que en esta etapa la Comisión no recomendaba un cambio fundamental a largo plazo en el sistema de ajustes por lugar de destino y que las recomendaciones que presentaba más adelante, si eran aprobadas por la Asamblea General, no deberían considerarse como base de derechos adquiridos por el personal.

195. Habiendo convenido en hacer algunas recomendaciones a la Asamblea General con miras a proporcionar ayuda provisional a los funcionarios de los lugares de destino con clases bajas o negativas de ajuste por lugar de destino, la Comisión

prestó atención a la necesidad de encontrar soluciones a largo plazo del problema. A este respecto, decidió pedir a su secretaría que realizara un estudio amplio de las condiciones de servicio en el terreno y presentara los resultados de dicho estudio a la Comisión en su 28° período de sesiones. Basándose en la información que proporcionaría la secretaría, la Comisión haría recomendaciones específicas a la Asamblea General respecto de la política a largo plazo sobre las cuestiones de remuneración del personal asignado a lugares de destino en el terreno. La Comisión también pidió a su secretaría que estudiase los problemas específicos con que tropezaban las organizaciones para contratar y retener personal para los programas de cooperación técnica y asistencia humanitaria. Como parte de este amplio estudio, también deberían explorarse diversas posibilidades de modificación del sistema actual de sueldos, subsidios y prestaciones, para funcionarios de las Naciones Unidas del cuadro orgánico y categorías superiores en el terreno. La Comisión pidió también a su secretaría que, en su 27° período de sesiones, le presentase un informe provisional sobre la marcha de los trabajos en el que se describiese el ámbito del estudio.

196. Un miembro de la Comisión expresó enérgicas objeciones a las decisiones de enmendar las clases de ajustes por lugar de destino negativas y sumamente bajas y a sus considerables consecuencias financieras. A su juicio, las pruebas y los cálculos presentados en relación con este problema no proporcionaban argumentos convincentes de la necesidad de adoptar medidas drásticas antes de la realización de un estudio completo de las condiciones de servicio en el terreno el año próximo. Además, en su opinión, las medidas propuestas menoscababan de hecho el principio básico de equivalencia de poder adquisitivo dentro del sistema de ajustes por lugar de destino. Medidas de tal importancia sólo debían considerarse en el contexto de un examen completo del sistema de ajustes por lugar de destino que debería formar parte de una revisión general de todo el sistema de sueldos y subsidios del régimen común.

Recomendaciones de la Comisión

197. La Comisión recomendó a la Asamblea General, a partir del 1° de enero de 1988:

- a) Que calculase un índice correspondiente a la remuneración de Nueva York ajustada mediante una reducción de 15%. Que para todos los lugares de destino con un ajuste por lugar de destino inferior al índice ajustado para Nueva York que se ha mencionado, se aplicase solamente el 75% de la diferencia entre el índice ajustado para Nueva York y el índice real de ajuste correspondiente al lugar de destino de que se tratase;
- b) Que en la aplicación de la fórmula anterior, se estableciese un límite inferior absoluto de multiplicador menos cinco en las clases de ajuste por lugar de destino;
- c) En algunos lugares de destino sobre el terreno las clases de ajuste eran muy superiores a la de Nueva York y se sabía que los tipos de cambio habían permanecido constantes en relación con el dólar de los Estados Unidos en los últimos años. En estos casos se había determinado que la alta clase de ajuste por lugar de destino se debía primordialmente al movimiento del índice local de precios de consumo. En estos lugares de destino debería aplicarse sólo el 80% de la diferencia entre el índice real de ajuste por lugar de destino del lugar correspondiente a la localidad y el índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a la remuneración en Nueva York para determinar un índice modificado de ajuste. El índice de ajuste así modificado se emplearía para

determinar la clase de ajuste correspondiente a los lugares de destino que perteneciesen a esta categoría. La secretaría de la CAPI debería examinar cada uno de estos lugares de destino y presentar al Presidente de la CAPI, para su aprobación, recomendaciones concretas en los casos en que se propusiese rebajar la clase de ajuste por lugar de destino.

Conclusiones de la Comisión

198. En el marco del plan de subsidios de alquiler, existen actualmente dos factores negativos que actúan en contra de la adquisición de viviendas costosas sólo porque se dispone de subsidios de alquiler. En primer término, la relación media entre el alquiler y el ingreso en todos los lugares de destino se aumenta mediante una fórmula de margen regresivo para obtener los umbrales del subsidio de alquiler. Otro factor negativo consiste en reembolsar sólo el 80% de la diferencia entre el alquiler real y el umbral de alquiler calculado utilizando los umbrales del subsidio de alquiler. Con miras a ayudar al personal de los lugares de destino en que la clase de ajuste por lugar de destino es baja y en que el personal paga alquileres sustancialmente más altos que el alquiler medio que se tiene en cuenta en el ajuste por lugar de destino, la Comisión decidió que, en los lugares de destino en que la clase del ajuste por lugar de destino correspondiese a una remuneración igual a la de Nueva York menos el margen de 15%, se utilizasen, a partir del 1° de agosto de 1987, como umbrales de alquiler para determinar los subsidios de alquiler, las relaciones reales entre alquiler e ingreso, sin ningún ajuste. Esta medida de la Comisión eliminaría uno de los factores negativos antes mencionados y, en consecuencia, aumentaría los subsidios para quienes pagasen alquileres sustancialmente más altos que el alquiler medio que se tiene en cuenta en el sistema de ajuste por lugar de destino. Esta medida de la Comisión no tendría ninguna consecuencia financiera.

199. La Comisión observó que las consecuencias financieras de sus recomendaciones sobre la modificación del sistema de ajuste por lugar de destino, esbozada en el párrafo 197 supra, ascenderían aproximadamente a 3,86 millones de dólares por año.

B. Subsidio por asignación

200. En respuesta a una solicitud de la FICSA, la Comisión examinó la cuestión del subsidio por asignación para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Para que la Comisión pudiera examinar a fondo esta cuestión, tanto el CCCA como la FICSA presentaron documentos para que los examinara la Comisión.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

201. El Presidente del CCCA presentó las propuestas de las organizaciones relativas a una modificación del subsidio por asignación para incorporar un elemento de compensación de la movilidad. Se recordó que el objetivo original del subsidio por asignación, que era permitir al personal conseguir muebles o alojamiento amoblado en lugar de la mudanza de sus enseres domésticos, se había ampliado en 1974 para incluir un elemento por servicio en el terreno. En su documento las organizaciones describían cómo los requisitos sobre movilidad del sistema habían evolucionado en los últimos decenios, sin que a pesar de ello esos requisitos se reflejaran en el conjunto de la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas. Las organizaciones reconocían concretamente la necesidad de compensar los trastornos y las pérdidas materiales resultantes de traslados

frecuentes y periódicos. A su juicio había llegado el momento de reconocer la movilidad como una característica necesaria del servicio en algunas organizaciones del régimen común y de ofrecer una compensación adecuada por este factor.

202. Las organizaciones no proponían un ajuste en la cuantía actual del subsidio por asignación, aunque estaban convencidas de que habría razones para aumentar los actuales niveles del subsidio por asignación, que se había mantenido sin variaciones desde 1983. Esto se debía a que las organizaciones atribuían mayor prioridad a la incorporación del elemento de movilidad. Sin embargo, el CCCA proponía un cambio estructural en el subsidio por asignación, de manera que los tres niveles existentes (P-1/P-2, P-3/P-4, P-5 y categorías superiores) se reemplazasen por los mismos dos niveles (P-1/P-4, P-5 y categorías superiores) que se aplicaba en los lugares de destino fuera de Europa y América del Norte. Un cambio importante propuesto por el CCCA consistía en la introducción de un elemento de movilidad que se agregaría al nivel básico del subsidio. El Presidente del CCCA explicó en detalle las condiciones vinculadas al pago del elemento de movilidad. En los lugares de destino sobre el terreno las organizaciones proponían para el elemento de movilidad un monto de 4.200 dólares para el personal con familiares a cargo y de 2.100 dólares para los funcionarios sin familiares primarios a cargo. En los lugares de destino en Europa y América del Norte los montos propuestos por movilidad eran de 2.100 dólares para los funcionarios con familiares a cargo y de 1.050 dólares para los funcionarios sin familiares a cargo. Las organizaciones proponían además que la Comisión examinase cada tres años los montos del subsidio por asignación, incluido el elemento de movilidad.

203. El Presidente del CCCA estimó que el costo del elemento de movilidad y el cambio en la estructura del nivel básico de la prestación ascenderían a cerca de 7,82 millones de dólares por año para el sistema de las Naciones Unidas. Sin embargo, teniendo presente las consecuencias financieras de su propuesta y con el fin de limitar las repercusiones para las organizaciones en 1988, el CCCA proponía medidas de transición para aumentar gradualmente el nivel del subsidio por asignación en 1988 y años posteriores.

204. El representante de la FICSA recordó que el examen más reciente del subsidio por asignación se remontaba a 1983 y que el aumento concedido entonces no había restablecido el poder adquisitivo del subsidio a su nivel original. Los montos actuales del subsidio ya no eran suficientes para cumplir con su doble objetivo, esto es, compensar el mayor costo resultante de la falta de traslado de los enseres domésticos y constituir un incentivo para prestar servicios sobre el terreno. El sistema de sueldos de las Naciones Unidas se había concebido en condiciones de un servicio en gran medida expatriado pero sin movilidad. La ampliación de las actividades de cooperación técnica había resultado en un número cada vez mayor de funcionarios con gran movilidad. Actualmente no existía ninguna compensación adecuada de la movilidad, y menos aún un incentivo, para los funcionarios que se trasladaban a lugares de destino en que las condiciones de vida y de trabajo eran menos favorables que las de sus destinos anteriores.

205. La FICSA presentaba una triple propuesta en relación con el subsidio por asignación. En primer lugar, debía suprimirse la diferencia por categoría, ya que era innecesaria y no respondía al objetivo del subsidio. En segundo lugar, dada la necesidad de mejorar los derechos a prestaciones por servicio en el terreno, el subsidio debía aumentarse en los lugares de destino fuera de Europa y América del Norte hasta el doble de lo que allí se pagaba. En tercer lugar, a fin de crear un verdadero incentivo para la movilidad el subsidio por asignación, incluido el elemento de movilidad, debía aumentarse en 100%. Las modalidades de las propuestas

de la FICSA diferían un tanto de las presentadas por el CCCA, pero tenían los mismos fines. A juicio de la FICSA, el enfoque gradual propuesto por el CCCA, que hacía una distinción entre el personal trasladado antes del 1° de enero de 1988 y el trasladado después de esa fecha, no era equitativo y con toda seguridad crearía problemas de administración.

206. El representante del CCSAIP apoyó las propuestas de la FICSA con respecto al nivel básico del subsidio por asignación, así como el aumento de los niveles, incluido el elemento de movilidad.

Deliberaciones de la Comisión

207. La Comisión observó que si bien las propuestas del CCCA y de la FICSA tenían un elemento en común, a saber, el reconocimiento de la movilidad, en cuestiones de detalle diferían considerablemente. El CCCA, por una parte, aunque reconocía la necesidad de aumentar los niveles básicos del subsidio por asignación, no había propuesto un aumento concreto y había convenido en hacer más hincapié en la movilidad. La propuesta de la FICSA, por otra parte, no sólo pedía que se reconociese el elemento de movilidad, sino también pedía aumentos en los niveles básicos del subsidio. La Comisión observó también que la propuesta de la FICSA tendría consecuencias financieras considerablemente mayores que la propuesta de las organizaciones.

208. Después de examinar la información que tenía a la vista sobre el subsidio por asignación, así como otras informaciones que proporcionaron las organizaciones para el estudio de la movilidad que hizo la Comisión (véanse los párrafos 310 a 323 infra) y el estudio de las consideraciones generales sobre las condiciones de servicio sobre el terreno (véanse los párrafos 182 a 199 supra), la Comisión opinó que debía darse la máxima prioridad a proporcionar niveles adecuados de incentivo con el fin de mejorar la movilidad del personal hacia lugares de destino sobre el terreno. Como la información proporcionada por las organizaciones y por la propia secretaría de la Comisión había hecho mayor hincapié en los problemas con que actualmente tropezaban las organizaciones en la contratación, la retención y la asignación de funcionarios a puestos sobre el terreno, la Comisión opinó que debía brindarse un incentivo sustancial mediante un aumento del nivel del subsidio por asignación que incluyera un elemento de movilidad para el personal trasladado a lugares de destino sobre el terreno. Sin embargo, no pudo hallar ninguna justificación, al menos por el momento, para el pago de un subsidio más alto por asignación, que incluyese un elemento de movilidad, cuando se trasladase al personal a lugares de destino que fueran sedes en Europa y América del Norte. De hecho, la Comisión estimaba que debía haber una diferencia importante en el nivel del subsidio por asignación entre los funcionarios que prestasen servicio en Europa y América del Norte y los que lo hiciesen en otros lugares de destino sobre el terreno. No obstante, convino en que, a discreción de los jefes ejecutivos, se agregara un incentivo por movilidad al subsidio por asignación de los funcionarios del cuadro orgánico que prestasen servicios en programas de cooperación técnica y humanitarios en lugares de destino en Europa situados fuera de las sedes. La Comisión reconoció que, aunque algunas organizaciones que seguían una política regular de rotación entre sus funcionarios podían, en ciertos casos, tropezar con dificultades al trasladar a su personal del terreno a las sedes, tales problemas eran mucho menos graves que los que experimentaban las organizaciones cuando debían contratar o trasladar personal para llenar puestos sobre el terreno. También reconoció que sería más fácil trasladar, retener y contratar al personal sobre el terreno si el incentivo por movilidad se pagara a los funcionarios cuando fuesen trasladados a su segundo destino sobre el terreno.

209. La Comisión observó que el cuadro del Servicio Móvil, como lo indicaba su propio nombre, era un servicio móvil y que la remuneración de su personal se basaba en una comparación con el Servicio Exterior de los Estados Unidos. Una posible consideración de la concesión del incentivo por movilidad o de otros subsidios al cuadro del Servicio Móvil sería más oportuna una vez que la Comisión hubiese completado su examen de la remuneración del cuadro del Servicio Móvil.

Decisiones de la Comisión

210. La Comisión decidió que:

a) Para los funcionarios de categoría P-1 y P-2 asignados a lugares de destino en Europa, los Estados Unidos y el Canadá, los montos básicos del subsidio por asignación se elevasen a 1.425 dólares (funcionarios sin familiares a cargo) y a 1.800 dólares (funcionarios con familiares a cargo). En consecuencia, todos los funcionarios de las categorías P-1 a P-4 asignados a lugares de destino en Europa, los Estados Unidos y el Canadá recibirían el mismo subsidio por asignación;

b) En los lugares de destino fuera de Europa, los Estados Unidos y el Canadá, el monto del subsidio por asignación se aumentaría a los niveles siguientes para los funcionarios que llenasen los requisitos expuestos en el inciso c) infra:

	<u>P-1 a P-4</u>	<u>P-5 y categorías superiores</u>
	(Dólares EE.UU.)	
Tasa para funcionarios con familiares a cargo	7 200	7 800
Tasa para funcionarios sin familiares a cargo	4 500	4 950

c) Los requisitos que habían de llenarse con respecto al subsidio por asignación en el caso de funcionarios asignados a lugares de destino en Europa, los Estados Unidos y el Canadá seguirían siendo los mismos que ya había definido la Comisión. Con respecto al personal asignado a lugares de destino sobre el terreno, el derecho a un subsidio por asignación reforzado por un elemento de movilidad se basaría en los principios siguientes:

- i) Los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que tuviesen derecho al subsidio por asignación y que estuviesen prestando servicios en su lugar de destino inicial o hubiesen sido trasladados a un segundo lugar de destino o a uno posterior, pero que tuviesen menos de cinco años de servicio ininterrumpido en el régimen común, recibirían el nivel básico del subsidio por asignación;
- ii) Los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que tuviesen derecho al subsidio por asignación y que prestasen servicio en su segundo lugar de destino o en uno posterior y que tuviesen cinco o más años de servicio ininterrumpido en el régimen común de las Naciones Unidas recibirían un nivel del subsidio por asignación que incorporaría un elemento de movilidad por un período fijo de hasta cuatro años por cada asignación. Este derecho podría prorrogarse por otro año si la

organización decidiera que el funcionario interesado debía permanecer un año más en el lugar de destino debido a las exigencias del servicio. Si un funcionario en un lugar de destino determinado dejase de tener derecho al elemento de movilidad, volvería al nivel básico del subsidio por asignación por el resto del período en que hubiese derecho a ese subsidio en ese lugar de destino hasta un máximo de dos años;

d) En circunstancias excepcionales el sistema descrito de dos niveles del subsidio por asignación podría hacerse extensivo a funcionarios que prestasen servicio en programas de cooperación técnica y humanitarios en lugares de destino sobre el terreno en Europa, siempre que se proporcionasen a los jefes ejecutivos suficientes pruebas documentales de la necesidad de dicha extensión;

e) La fecha de aplicación de los cambios que se han expuesto con respecto al sistema de subsidio por asignación sería el 1° de enero de 1988. Con el fin de introducir gradualmente el nivel mejorado del subsidio por asignación que incluiría el elemento de movilidad, se usarían las siguientes medidas de transición:

- i) A partir del 1° de enero de 1988, todos los funcionarios con cinco o más años de servicio ininterrumpido en el régimen común de las Naciones Unidas que se hallasen ya en su tercer lugar de destino o en uno posterior tendrían inmediatamente derecho al subsidio por asignación al nivel de movilidad, siempre que tuviesen menos de cuatro años de servicio en su actual lugar de destino;
- ii) Todos los demás funcionarios que fuesen trasladados a su segundo o tercer lugar de destino después del 1° de enero de 1988 tendrían derecho al subsidio por asignación al nivel de movilidad a partir de la fecha del cambio de lugar de destino si para entonces ya hubiesen cumplido cinco años de servicio ininterrumpido en el régimen común o, de lo contrario, a partir de la fecha en que los cumpliesen.

211. La Comisión observó que las consecuencias financieras del sistema revisado de subsidio por asignación aplicado de conformidad con los procedimientos de introducción gradual expuestos en el inciso e) del párrafo 210 supra ascenderían a 1,24; 1,93; 3,24; 4,54 y 5,22 millones de dólares anuales, respectivamente, para los años 1988, 1989, 1990, 1991 y 1992 y años posteriores.

C. Informe del grupo de trabajo del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, los representantes del personal y la secretaría de la Comisión

212. En el 24° período de sesiones se presentaron a la Comisión propuestas respecto del sistema de clasificación de los lugares de destino sobre el terreno según las condiciones de vida y de trabajo. La Comisión pidió al grupo de trabajo tripartito sobre la clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo, integrado por representantes del CCCA, el personal y la secretaría de la CAPI, que examinara las propuestas e hiciera recomendaciones al respecto en su 25° período de sesiones.

213. El grupo de trabajo se reunió en octubre y noviembre de 1986 y de nuevo en febrero de 1987. Las propuestas del grupo de trabajo incluyeron, entre otras cosas, cambios en el monto del incentivo financiero, viajes relacionados con el

subsidio de educación, perfeccionamiento del cuestionario, cambios de los umbrales que determinan el derecho a las prestaciones, prestaciones para el personal que se enfrentaba con una escasez temporal de vivienda y eliminación del requisito de revisar los lugares de destino cada tres años. Además de las propuestas hechas a la Comisión, el grupo de trabajo también recomendó que el CCCA examinara la posibilidad de eliminar las restricciones del derecho a hacer envíos adicionales de efectos personales y de liberalizar las condiciones en que se concedía tiempo libre para reconocimientos médicos. El grupo de trabajo también recomendó varios cambios administrativos en la gestión del plan.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

214. El Presidente del CCCA dijo que, aunque el personal que prestaba servicio en lugares de destino difíciles agradecía los esfuerzos que se habían hecho para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, los incentivos que se concedían por prestar servicio en esos lugares seguían siendo de nivel modesto. El CCCA apoyaba la propuesta del grupo de trabajo tripartito de que se aumentara el incentivo financiero. Aunque los montos propuestos parecían importantes, los aumentos, que iban de 75 dólares a 200 dólares mensuales, no eran excesivamente generosos. Además, por primera vez se había propuesto una metodología para establecer una serie de normas para los futuros aumentos. Con respecto a las propuestas de suprimir restricciones en los viajes adicionales relacionados con el subsidio de educación, el CCCA se mostró de acuerdo con la opinión de que un derecho no debía eliminar otro derecho. Propuso, sin embargo, que se diese una forma más limitada a la propuesta del grupo de trabajo, es decir, que el personal que prestara servicios en lugares de destino con un ciclo de 12 meses y que también tuviera derecho a viajes adicionales relacionados con el subsidio de educación recibiese esta prestación cada dos años. El CCCA hizo suyas las propuestas de revisión del cuestionario, así como las propuestas de modificación de los umbrales para ciertos derechos. También apoyó la propuesta de un sistema que hiciese frente a la escasez temporal de vivienda para los recién llegados sin que ello supusiera conceder una prestación por condiciones de vida difíciles a todo el personal del lugar de destino. Esa propuesta reduciría un subterfugio del plan. Después de examinarla, el CCCA había aprobado la recomendación del grupo de trabajo de suprimir la disposición de que sólo en los lugares de destino en que hubiese derecho a vacaciones en el país de origen cada 12 meses se tendría derecho a hacer envíos adicionales de efectos personales. Por último, el CCCA decidió conceder tiempo libre para reconocimientos médicos en conexión no sólo con las vacaciones en el país de origen sino también con las vacaciones anuales.

215. El representante de la FICSA informó de que los serios problemas que encontraban las organizaciones del régimen común en la contratación y retención de personal altamente calificado, en particular en los lugares de destino difíciles, habían producido retrasos en la ejecución de los programas. Estos problemas se debían parcialmente a la lenta reacción del sistema de las Naciones Unidas frente a los cambios en las necesidades y a la competencia de los programas bilaterales y de otra índole que ofrecían mejores condiciones. El representante de la FICSA declaró que el monto actual del incentivo financiero, que ascendía a 12 dólares por día en los lugares de destino más difíciles, era totalmente insuficiente. Era necesario tener en cuenta que, en muchos lugares de destino difíciles con ajuste por lugar de destino bajo o negativo, el sueldo neto podía ser igual a sólo el 50% del de las sedes. Aunque los aumentos propuestos del incentivo permitirían al sistema de las Naciones Unidas ofrecer condiciones de servicio más competitivas que en la actualidad, esas condiciones se mantendrían por debajo de las de otros programas de asistencia para el desarrollo. La FICSA también apoyaba las revisiones propuestas

del cuestionario para determinar el grado de dificultad en los lugares de destino pertinentes. Un representante del personal del PNUD convocado por la FICSA dio testimonio, basado en su propia experiencia sobre el terreno, de los problemas de la vida real con que tropezaban de ordinario los funcionarios en los lugares de destino difíciles. Por último, la FICSA reiteró la necesidad de reconocimiento y justa retribución del personal que hacía frente a dificultades diarias que obstaculizaban sus esfuerzos de desarrollo.

216. El Convocador del CCSAIP afirmó que este Comité apoyaba decididamente el aumento de los incentivos financieros a 7.200 dólares. Respecto del ciclo de 18 meses para las vacaciones en el país de origen, el CCSAIP apoyaba la posición de mayor flexibilidad en el uso de esta prestación, ya que muchos funcionarios encontraban dificultad para aprovecharla plenamente. El CCSAIP apoyaba también los mejoramientos de las condiciones de servicio sobre el terreno, a saber, que se permitiera un viaje relacionado con el subsidio de educación en el mismo año del viaje en uso de licencia para visitar el país de origen y que se concediera derecho a envíos adicionales de efectos personales a los funcionarios de lugares de destino aislados que no tuviesen derecho a vacaciones en el país de origen cada 12 meses. Dado que el servicio sobre el terreno era un componente vital de los programas de las Naciones Unidas, el CCSAIP lamentaba que no se hubiera podido fortalecer el sistema de incentivos. Por último, el CCSAIP señaló a la atención de la Comisión que muchos problemas en los lugares de destino sobre el terreno se veían agravados por los ajustes negativos por lugar de destino e instó a la Comisión a tener plenamente en cuenta este hecho en sus deliberaciones.

Deliberaciones de la Comisión

217. Los miembros de la Comisión, observando que habían pasado tres años desde la última revisión del monto de los incentivos financieros, hicieron varias cuestiones detalladas y examinaron diversas metodologías posibles para determinar el nivel de los incentivos financieros. Se reconoció la necesidad de que la metodología para determinar el monto apropiado de los incentivos financieros fuera lo más simple posible y se convino en expresar ese monto en meses de sueldo. Sin embargo, el sistema de concesión de aumentos del nivel de los incentivos financieros no debía hacerse automático.

218. Durante el debate, algunos miembros observaron que no se había proporcionado una justificación suficiente para introducir cambios en el derecho a un viaje adicional relacionado con el subsidio de educación en la forma propuesta por el grupo de trabajo o modificada por el CCCA. Se observó que los cambios propuestos en los umbrales para determinar ciertos derechos costarían solamente unos 27.000 dólares al año en todo el sistema. Respecto de la propuesta relativa al personal con problemas temporales de vivienda, la Comisión opinó que sería más apropiado conceder prestaciones solamente a quienes pasaran por una situación difícil. Sin embargo, los miembros observaron que la propuesta eliminaría un subterfugio que permitía actualmente que todos los funcionarios de un lugar de destino se beneficiasen de las condiciones adversas de unos cuantos funcionarios. Al analizar la propuesta de eliminar el requisito de que los lugares de destino presentaran cuestionarios cada tres años, los miembros recalcaron la importancia de obtener periódicamente información actualizada y confiable sobre los cambios en las condiciones existentes en los lugares de destino. Muchos de los factores que afectaban las condiciones de vida y de trabajo eran variables y podían cambiar significativamente en un lapso relativamente corto. Muchos miembros afirmaron que sería difícil que la secretaría, desde Nueva York, conociese esos cambios si no disponía de la información detallada incluida en los cuestionarios. Se comprobó que el nuevo cuestionario constituía una mejora con respecto a la versión anterior.

Decisiones de la Comisión

219. La Comisión decidió:

a) Fijar los nuevos incentivos financieros siguientes (equivalentes a dos meses de sueldo neto en la categoría P-4, escalón VI, en la base en Nueva York) con efecto a partir del 1° de julio de 1987:

	<u>Sin familiares</u> <u>a cargo</u>	<u>Con familiares</u> <u>a cargo</u>
	(Dólares EE.UU.)	
Nivel I de incentivo financiero	2 700	5 400
Nivel II de incentivo financiero	3 600	7 200

Las consecuencias financieras de esta medida se estimaron en 1,4 millones de dólares para el régimen común;

b) Revisar los niveles de los incentivos financieros siempre que hubiera una variación en el sueldo neto en la base en Nueva York;

c) Mantener las actuales restricciones sobre nuevos derechos relativos al subsidio de educación;

d) Mantener el requisito existente de que los lugares de destino en que se concediesen derechos especiales se revisasen cada tres años, o antes si así lo decidiese la secretaría de la CAPI o lo solicitase el personal del lugar de destino.

220. La Comisión decidió también:

a) Aprobar los cambios recomendados por el grupo de trabajo con respecto al cuestionario;

b) Aprobar las tres revisiones propuestas de los umbrales para determinar los derechos, con consecuencias financieras estimadas en 27.000 dólares por año para el régimen común;

c) Aprobar la recomendación del grupo de trabajo de conceder derecho a vacaciones adelantadas en el país de origen al personal que experimentara escasez temporal de vivienda, quedando entendido que los derechos se limitarían estrictamente a los funcionarios que no pudieran hallar alojamiento permanente y que el coordinador residente de las Naciones Unidas vigilaría estrictamente y certificaría dichos casos;

d) Examinar de nuevo el sistema para conceder derecho a vacaciones adelantadas en el país de origen según se indicaba en el inciso c) supra en un plazo de dos años de acuerdo con la experiencia obtenida en el funcionamiento de dicho plan.

D. Arreglos financieros excepcionales para el personal que presta servicios en Beirut

221. La Comisión examinó una nota del CCCA en que se proponían un aumento del incentivo financiero de 550 dólares a 1.100 dólares por mes, con efecto a partir del 1° de abril de 1987, para todo el personal contratado internacionalmente cuyo lugar de destino fuese Beirut, y un aumento del 20% al 30% en la bonificación que se pagaba al personal contratado localmente que debía prestar servicios en Beirut. Las razones de estas propuestas eran el constante empeoramiento de la situación de seguridad en Beirut, particularmente en los últimos meses, y las consiguientes dificultades para destinar personal a ese lugar. El representante de las Naciones Unidas, en su calidad de coordinador de seguridad para el régimen común, hizo una exposición verbal sobre esta cuestión en nombre del CCCA.

Opiniones de los representantes del personal

222. La Presidenta de la FICSA expresó la solidaridad de la Federación con el personal del sistema de las Naciones Unidas que prestaba servicios en Beirut en condiciones extremadamente difíciles y peligrosas. La FICSA, al mismo tiempo que apoyaba plenamente el aumento propuesto de los incentivos financieros, subrayaba que ese aumento no se debía considerar como una "prima" por riesgo ni, por supuesto, como la única solución del problema. La FICSA ya había tomado medidas para plantear la cuestión de la seguridad del personal en otros foros.

Deliberaciones de la Comisión

223. Los miembros de la Comisión expresaron su reconocimiento por la labor del personal destacado en Beirut y reconocieron la necesidad de conceder un incentivo cuyo nivel tuviera en cuenta la peligrosa situación de seguridad. La Comisión observó que otras administraciones públicas compensaban a su personal por prestar servicios en condiciones peligrosas en Beirut, incluida la administración pública utilizada en la comparación, que pagaba a sus funcionarios un sobresueldo equivalente al 50% del sueldo básico neto. Por consiguiente, la duplicación del incentivo financiero que se concedía actualmente al personal del sistema de las Naciones Unidas no parecía inadecuada dadas las condiciones reinantes en Beirut.

Decisiones de la Comisión

224. La Comisión decidió:

- a) Aumentar el incentivo financiero temporal para el personal de contratación internacional que presta servicios en Beirut de 550 dólares a 1.100 dólares por mes (suma que deberá prorratearse en el caso de funcionarios asignados temporalmente a Beirut), con efecto a partir del 1° de abril de 1987;
- b) Aumentar del 20% al 30% del sueldo básico el monto de la bonificación pagadera a los funcionarios de contratación local que deben prestar servicios en Beirut, con efecto a partir del 1° de abril de 1987;
- c) Pedir a su Presidente que examinara la situación en Beirut cada seis meses, o a intervalos más breves si correspondiese, y que, a la luz de dicho examen, decidiera en virtud de las atribuciones en él delegadas por la Comisión, si se debía mantener el pago del incentivo financiero temporal.

Las consecuencias financieras de las medidas incluidas en los incisos a) y b) estimaron en 240.000 dólares por año.

E. Funcionarios nacionales del cuadro orgánico

225. La Comisión tuvo ante sí un documento preparado por las Naciones Unidas, el PNUD, el UNICEF y la OACNUR relativo a una norma para la clasificación de los puestos y a la metodología para las encuestas sobre sueldos de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico y una adición en que el CCCA proporcionaba estadísticas acerca del empleo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico en esas organizaciones.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

226. El representante de las Naciones Unidas recordó que las Naciones Unidas, el PNUD y la OACNUR habían comenzado a emplear a funcionarios nacionales del cuadro orgánico en sus respectivas organizaciones una vez que la Comisión había promulgado la Norma General para la clasificación de las tareas del cuadro orgánico y que estas organizaciones habían aplicado la Norma General en la clasificación de todos los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico. El UNICEF, que desde 1978 tenía ya un sistema propio de clasificación de los puestos de funcionarios internacionales del cuadro orgánico, aplicaba los mismos criterios para la clasificación de los puestos de funcionarios internacionales del cuadro orgánico, puestos de proyectos y puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico. Una vez promulgada la Norma General en 1980, el UNICEF puso a prueba la compatibilidad de esta norma con su propio sistema. En 1984 el UNICEF decidió gradualmente la Norma General y desde entonces, había clasificado todas las solicitudes de medidas de clasificación de los puestos de funcionarios del cuadro orgánico, tanto internacionales como nacionales, con arreglo a la Norma General. Como resultado de ello, un 60% de todos los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico ya habían sido clasificados de acuerdo con la Norma General. El representante de las Naciones Unidas también hizo hincapié en que dos elementos importantes que caracterizaban a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, a saber: el conocimiento del idioma nacional y la ausencia del requisito de tener experiencia de trabajo a nivel internacional, también podrían incluirse de manera adecuada en la Norma General, que, a juicio de las cuatro organizaciones, era la que debía emplearse. Además se tomó nota de que actualmente no había un sistema de clasificación para el personal de las categorías adicionales de servicios generales, pero que las organizaciones deseaban examinar la cuestión en otra oportunidad, cuando se tuviera más experiencia en la aplicación de las normas de clasificación para el cuadro de servicios generales en los lugares de destino pequeños y medianos que, según se esperaba, la Comisión promulgaría en el actual período de sesiones.

227. El representante del PNUD presentó la sección del documento que trataba de la metodología para la encuesta sobre sueldos. El representante observó que la metodología de la encuesta que se aplicaba actualmente al personal de contratación local en lugares de destino fuera de la sede era de gran utilidad para determinar las condiciones de servicio de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico. Sin embargo, señaló a la atención de la Comisión dos características de la metodología propuesta:

a) Las descripciones normalizadas de las funciones para las encuestas, basadas en la Norma General, se utilizarían sin diferencias por lugar de destino y en la equiparación de los puestos se haría hincapié en el nivel de responsabilidad de cada puesto, en contraposición a sus funciones;

b) Se seleccionaría expresamente a los empleadores de la encuesta para esta clase de funcionarios y, si procediera, se estudiarían por separado las prestaciones no cuantificadas en efectivo y se determinarían los componentes no pensionables por separado.

El representante propuso que ni el pago de horas extraordinarias ni la prima de idiomas se aplicarían a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico y que las prestaciones por familiares a cargo y el proceso de ajuste provisional fueran los mismos que para el cuadro de servicios generales.

228. Los representantes de la FICSA y el CCSAIP tomaron nota de los documentos.

Deliberaciones de la Comisión

229. La Comisión reafirmó que reconocía la necesidad de contratar a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico en condiciones definidas pero expresó cierta preocupación por el número cada vez mayor de funcionarios de esta clase y por las expectativas que este personal, contratado para fines concretos, tuviese de obtener luego nombramientos como funcionarios internacionales del cuadro orgánico. Se informó a la Comisión de que los funcionarios nacionales del cuadro orgánico no estaban sujetos a traslado y de que no había compromiso de parte de las organizaciones ni expectativas de parte del personal de que su nombramiento pudiera llevar en definitiva a un nombramiento de funcionario internacional del cuadro orgánico. Con respecto a la metodología propuesta para la encuesta, la Comisión tomó nota de la aplicabilidad de la metodología vigente para las encuestas para el personal de servicios generales fuera de la sede. Un miembro expresó su preocupación acerca de la selección de empleadores para las encuestas, que en su opinión debería tener en cuenta las condiciones relativas de servicio del personal de la administración pública nacional.

Decisiones de la Comisión

230. Con respecto a las normas para la clasificación de los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico, la Comisión decidió:

a) Que la Norma General para la clasificación de puestos del cuadro orgánico fuese la norma apropiada para la clasificación de los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico;

b) Que las organizaciones presentasen propuestas durante el 28° período de sesiones de la Comisión acerca de la manera de encarar la superposición de las funciones del personal de las categorías adicionales de servicios generales con las de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

231. La Comisión aprobó la metodología propuesta para la encuesta relativa a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico que incluía:

a) La selección de puestos y empleadores para la encuesta;

b) El ajuste por diferencias en la semana de trabajo;

c) El uso de promedios ponderados en el análisis de los datos por categoría;

d) El análisis de las prestaciones no pensionables en forma separada de las correspondientes al cuadro de servicios generales.

232. Además, la Comisión aprobó la institución de prestaciones por familiares a cargo en forma igual a las del cuadro de servicios generales y convino en que no se pagasen a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico horas extraordinarias ni primas de idiomas.

F. Cuadro del Servicio Móvil

233. En su 25° período de sesiones la Comisión examinó una nota preparada por su secretaría y un informe de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre la elaboración de normas de clasificación y descripciones de puestos de referencia para el Servicio Móvil. El examen de dichos documentos se había diferido en el 24° período de sesiones de la Comisión. La secretaría de la Comisión también comunicó a ésta que la FAO, que aplicaba algunas de las escalas de sueldos del Servicio Móvil a algunas funciones, había elaborado una descripción adicional de puesto de referencia para el cargo de Empleado Administrativo, categoría FS-5, para uso interno. Esta descripción se puso a disposición de la Comisión por separado. En el 26° período de sesiones, la cuestión fue examinada nuevamente luego de nuevas aclaraciones proporcionadas por las Naciones Unidas a pedido de la Comisión.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

234. El representante de las Naciones Unidas recordó que éste era uno de los temas que el Secretario General había escogido para hacer observaciones. El Servicio Móvil era una característica especial de las Naciones Unidas y de sus funciones de mantenimiento de la paz y el Secretario General consideraba que las condiciones de servicio de dicho cuadro eran su responsabilidad personal. Al hacer observaciones sobre el documento de la secretaría de la CAPI, el representante de las Naciones Unidas presentó si la segunda oración del artículo 13 del estatuto de la CAPI tendría alguna vez aplicación si no se aplicaba al caso del cuadro del Servicio Móvil. Se pedía asesoramiento a la Comisión ya que las Naciones Unidas querían que estas normas fueran compatibles con las normas que la Comisión ya había establecido o podría establecer en el futuro. Con respecto a los aspectos más técnicos planteados por la secretaría de la CAPI sobre los que también convendría conocer la opinión de la Comisión, el representante de las Naciones Unidas explicó que la expresión "a nivel de contratación" aplicada a puestos y funciones se refería al nivel al que se contrataba al personal y en el que éste permanecía durante algunos años, ya que las Naciones Unidas contrataban sólo a personal muy capacitado y experimentado para el Servicio Móvil. También dijo que en el caso del Servicio Móvil sería poco práctico proporcionar porcentajes de confirmaciones y de reclasificaciones a una categoría más alta o más baja, no sólo porque actualmente no se aplicaba ningún sistema de clasificación y la determinación de la categoría se basaba en parte en el criterio del mérito personal, sino también porque mientras tanto los titulares de casi todos los puestos habían cambiado. Un resultado práctico de la elaboración de las normas había sido el ajuste del sistema de asignaciones de manera que la categoría del puesto al que se había trasladado al funcionario recibía más peso en el proceso de traslado. En cuanto al carácter más o menos representativo de los puestos de referencia y la relación entre dichos puestos y la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales (CCGO), se proporcionó a la Comisión un cuadro que indicaba su grado de representación y su relación con la CCGO. Las Naciones Unidas convinieron en que sería apropiada una descripción del puesto de referencia correspondiente a conductores, de categoría F-1, aunque dicho puesto no existía en ese momento. También se prepararía una descripción del puesto de referencia correspondiente a auxiliares de compras. El representante de las Naciones Unidas dijo que el Secretario General había dejado muy clara su

posición sobre promulgación o asesoramiento; la aplicación de las normas se había detenido hasta que se finalizara la labor de reclasificación del cuadro de servicios generales en Nueva York, pero las Naciones Unidas esperaban poder informar al respecto a tiempo para el 27° período de sesiones. En el 26° período de sesiones el representante de las Naciones Unidas dijo que esa cuestión se había examinado plenamente en el período de sesiones anterior y, con respecto a las aclaraciones pedidas por la Comisión, indicó que las Naciones Unidas no habían podido responder concretamente porque el representante de las Naciones Unidas no sabía lo que se había tratado en sesión privada. Añadió que el Secretario General consideraría la opinión de la Comisión y que estaba dispuesto a enmendar la norma para tener en cuenta cualquier observación que desease hacer la Comisión.

235. El CCSAIP apoyó la posición de que el Servicio Móvil debería seguir siendo un cuadro separado. El representante del CCSAIP destacó que debido a la naturaleza de su labor, el único modo de obtener resultados concordantes era estudiar las normas de clasificación por puntos de los factores funcionales en conjunción con las descripciones de puestos de referencia. El CCSAIP apoyó la introducción de la descripción del puesto de conductor en la lista de puestos de referencia.

Deliberaciones de la Comisión

236. Al abordar el tema, la Comisión centró su atención en la cuestión de si se debía promulgar la norma o prestar asesoramiento. La cuestión estaba vinculada a la cuestión de si las esferas de trabajo del cuadro de Servicio Móvil eran comunes a las de otras organizaciones. Se observó que el Secretario General ya había aprobado la norma y la había presentado a la Comisión para que ésta diera su opinión, ya que consideraba que el Servicio Móvil era característico de las Naciones Unidas y que la norma se aplicaba a una esfera de trabajo que no era común a otras organizaciones. La Comisión recordó que en su 23° período de sesiones las organizaciones la habían informado de que estaban dejando gradualmente de emplear las escalas de sueldos del Servicio Móvil. Se aclaró que la FAO seguía aplicando dichas escalas, que el PNUD pagaba de esa manera a unos 50 ó 60 funcionarios y que la OACNUR empleaba las escalas de sueldos del Servicio Móvil para algunos de sus funcionarios. La Comisión consideraba, por consiguiente, que se trataba de una cuestión del régimen común. También se informó a la Comisión de que otras organizaciones aplicaban diferentes soluciones para enviar a personal del cuadro de servicios generales contratado internacionalmente a lugares de destino sobre el terreno, si no podían contratar localmente a personal calificado.

237. La Comisión expresó su preocupación por las diferencias de remuneración que se podrían producir en un determinado lugar de destino para funciones similares. Un funcionario del régimen común podía recibir la remuneración al nivel del Servicio Móvil mientras que otros podían ser remunerados al nivel del cuadro de servicios generales o del cuadro orgánico. La Comisión examinó nuevamente la información sobre los niveles de sueldo del Servicio Móvil, comparándolos con los niveles del Servicio Exterior de los Estados Unidos y con las escalas de sueldo del cuadro orgánico en diferentes lugares de destino, información ésta que había recibido en el 23° período de sesiones.

238. Al examinar esos datos, la Comisión observó con preocupación las aparentes anomalías en las remuneraciones de pago de algunos lugares de destino. También criticó el hecho de que otras organizaciones aplicaran las escalas del Servicio Móvil. Si el Servicio Móvil era un cuadro exclusivo de las Naciones Unidas, dichas escalas deberían ser empleadas solamente por las Naciones Unidas para el Servicio Móvil y no por otras organizaciones. Sin embargo, si las demás organizaciones

seguían utilizando dichas escalas, la cuestión se convertía en un asunto del régimen común.

239. Aunque la FAO y el PNUD dijeron que consideraban aceptable la norma, la Comisión determinó que había habido poca coordinación en la elaboración de la norma entre dichas organizaciones y las Naciones Unidas, a pesar de que la Comisión había pedido anteriormente a la Secretaría de las Naciones Unidas que coordinara sus actividades con las demás organizaciones pertinentes. También observó que la secretaría de la CAPI no había participado en dicha elaboración y que ciertas sugerencias que había hecho no se habían incluido en la norma porque el Secretario General ya la había aprobado.

240. A solicitud de la Comisión, el Presidente informó al Secretario General sobre las reservas relativas a los arreglos de remuneración para el cuadro del Servicio Móvil y la elaboración de normas de clasificación de puestos para dicho cuadro. En particular, se señaló a la atención del Secretario General que otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas habían empleado los niveles de remuneración y las normas de clasificación de puestos y el hecho de que ni esas organizaciones ni la secretaría de la CAPI habían participado en su elaboración, aunque las Naciones Unidas habían proporcionado posteriormente cierta información a las partes interesadas. El Presidente también invitó al Secretario General a aclarar su opinión sobre el papel que cumplían la Comisión y su secretaría en tales circunstancias al proporcionar el asesoramiento que el Secretario General había solicitado sobre normas que ya había aprobado. Los miembros cuestionaron el papel de la Comisión al promulgar una norma o dar su opinión al respecto cuando la norma ya había sido aprobada y cuando en su elaboración había sido insuficiente la participación de su secretaría. La Comisión comprobó que la respuesta que habían dado después las Naciones Unidas a su solicitud de aclaraciones no había sido suficientemente amplia y concluyó que su secretaría debía realizar un estudio para determinar cuál debía ser la base del régimen de sueldos, teniendo en cuenta las normas de clasificación de puestos. El estudio debería coordinarse con las organizaciones que utilizaban las escalas de sueldos del Servicio Móvil.

Decisiones de la Comisión.

241. La Comisión tomó nota de que, como varias organizaciones aplicaban las normas de clasificación de puestos y el sistema de remuneración del cuadro del Servicio Móvil, este cuadro tenía aplicación en el régimen común.

242. Por consiguiente, la Comisión pidió a su secretaría:

- a) Que realizara un estudio a fin de establecer una base apropiada para establecer las escalas de sueldos del Servicio Móvil;
- b) Que tuviera en cuenta las normas de clasificación de puestos elaboradas por las Naciones Unidas a los fines de dicho estudio y que hiciera, si procedía, recomendaciones para enmendar las normas;
- c) Que coordinara el estudio con las Naciones Unidas y otras organizaciones que aplicaban las escalas del Servicio Móvil.

CAPITULO VI

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 13 DE SU ESTATUTO

A. Aplicación de la Norma General (Escalón I)

243. La Comisión examinó los informes que sobre la aplicación dada a la Norma General por las organizaciones había preparado su secretaría basándose en las estadísticas detalladas presentadas por la FAO, el PNUD, el UNICEF, la OMS y la OACNUR.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

244. El Presidente del CCCA observó con satisfacción que la Norma General se había aplicado en todo el sistema y que las estadísticas detalladas mencionadas completaban la información sobre la aplicación presentada por las organizaciones a pedido de la Comisión. Asimismo, expresó su acuerdo con la recomendación de que se pidiera a las organizaciones que presentaran cada tres años informes detallados sobre la aplicación de la Norma General, junto con la información sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la CAPI.

245. La FICSA y el CCSAIP tomaron nota de los proyectos de decisión de la Comisión.

Decisiones de la Comisión

246. La Comisión decidió:

a) Tomar nota de la tasa de aplicación de la Norma General y de la tasa de confirmación de las categorías en el PNUD, el UNICEF y la OACNUR y de que no se necesitaban más estadísticas detalladas de esas organizaciones;

b) Tomar nota de la elevada tasa de confirmación de las categorías clasificadas de los puestos de la FAO, de que la tasa de aplicación había alcanzado la tasa acumulada de movimiento del personal y de que no se necesitaban más estadísticas detalladas de esa organización;

c) Tomar nota de la tasa de aplicación de la Norma General del 30% y de la elevada tasa general de confirmación de los puestos del cuadro orgánico en la OMS, incluidos los puestos de proyectos, y pedir a la OMS que presentara estadísticas detalladas sobre la aplicación en 1987, en el 27° período de sesiones;

d) Pedir a las organizaciones que presentaran cada tres años un informe detallado de la aplicación de la Norma General cuando proporcionaran la información sobre la aplicación y el examen de las recomendaciones y decisiones de la Comisión.

B. Definición del trabajo del cuadro de servicios generales

247. En su 26° período de sesiones, la Comisión examinó la siguiente definición del trabajo del cuadro de servicios generales que había elaborado la secretaría de la Comisión en estrecha consulta con el Subcomité sobre Clasificación de Puestos del CCCA:

"El trabajo del cuadro de servicios generales es por su naturaleza de procedimiento, operacional o técnico y de apoyo a la ejecución de los programas de la organización. Comprende desde tareas sencillas, rutinarias y repetitivas que se hacen siguiendo instrucciones detalladas hasta funciones variadas y complejas que requieren determinar y considerar diversos cursos posibles de acción mediante un vasto y profundo conocimiento práctico de una materia determinada. Las funciones se desempeñan generalmente en forma permanente. El conocimiento de la materia y una mayor pericia técnica se adquieren generalmente mediante una larga experiencia y familiaridad con los procedimientos, las disposiciones y los precedentes aplicables o con proyectos de la organización en un campo técnico determinado o en una actividad de apoyo administrativo."

Se pidió a la Comisión que promulgara la definición que se emplearía como un paso en la metodología para distinguir entre el trabajo del cuadro orgánico y el del cuadro de servicios generales. Una vez promulgada, se incluiría la definición, junto con el procedimiento que debía seguirse, en la versión revisada de la CCGO que se presentó a la Comisión en el mismo período de sesiones para su información.

Observaciones de las organizaciones y de los representantes del personal

248. El Presidente del CCCA recordó que la definición del trabajo del cuadro de servicios generales se había elaborado en estrecha consulta con el Subcomité sobre Clasificación de Puestos y que posteriormente el CCCA había hecho suya la definición propuesta.

249. Los representantes de la FICSA y del CCSAIP, tomaron conocimiento de la nota de la secretaría pero señalaron que no estaban de acuerdo con el principio general de distinción entre los dos cuadros.

250. El representante de la OIT, en su calidad de Presidente del Subcomité sobre Clasificación de Puestos, indicó que la definición propuesta constituiría una adición muy útil a la metodología para distinguir entre el trabajo propio del cuadro orgánico y el trabajo propio del cuadro de servicios generales. Las organizaciones podrían clasificar más claramente los puestos que se hallaran cerca del límite entre ambos cuadros.

Decisiones de la Comisión

251. Después de algunas aclaraciones de su secretaría, la Comisión decidió:

- a) Promulgar la definición del trabajo del cuadro de servicios generales y aprobar el procedimiento de dos etapas para la determinación de este nivel de trabajo;
- b) Tomar nota de que este procedimiento se incluiría en la versión revisada de la CCGO.

C. Elaboración de una norma de clasificación de puestos en Bagdad

252. En su 25° período de sesiones la Comisión examinó un proyecto de norma de clasificación de puestos para el personal del cuadro de servicios generales en Bagdad y pidió que se elaboraran descripciones de puestos de referencia para complementar esa norma.

Opiniones de las Naciones Unidas

253. En el 26° período de sesiones, el representante de las Naciones Unidas indicó que las descripciones de los puestos de referencia no estarían listas sino a fines de agosto de 1987 y pidió que la Comisión delegara en su Presidente la facultad de aprobar esas descripciones.

Deliberaciones y decisiones de la Comisión

254. La Comisión decidió:

a) Delegar en su Presidente la facultad de promulgar la norma de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales en Bagdad y de aprobar las descripciones de los puestos de referencia;

b) Pedir a las organizaciones interesadas que, en el 27° período de sesiones, presentaran un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la norma de clasificación de puestos.

D. Elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales en Santiago

255. En su 25° período de sesiones la Comisión examinó un informe sobre la marcha de los trabajos de elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales en Santiago.

Opiniones de las Naciones Unidas

256. El representante de las Naciones Unidas compartió la preocupación de la Comisión por la falta de progreso en Santiago y reiteró que las Naciones Unidas harían todo lo posible para intensificar la labor en ese lugar de destino.

Deliberaciones y decisiones de la Comisión

257. La Comisión recordó sus observaciones anteriores sobre la falta de progreso en Santiago y decidió tomar nota, con pesar, de la falta de progreso en Santiago y pedir a las Naciones Unidas que garantizaran la presentación a la Comisión, en su 27° período de sesiones, de un informe sobre la marcha de los trabajos que incluyera proyectos de normas.

E. Norma común de clasificación para el cuadro de servicios generales en lugares de destino pequeños y medianos

258. En su 26° período de sesiones la Comisión examinó una norma auxiliar para el cuadro de servicios generales en lugares de destino pequeños y medianos.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

259. El Presidente del CCCA observó que las normas comunes de clasificación consistían en las normas de referencia, que fueron promulgadas por la Comisión en su 23° período de sesiones, y en la norma auxiliar. Esta norma matriz de clasificación por puntos era en efecto una versión ligeramente revisada de la norma ya promulgada por la Comisión para Addis Abeba. Había sido modificada durante el

ensayo de esa norma en Bagdad, a fin de adecuarla mejor a las características de trabajo en los lugares de destino pequeños y medianos. El Presidente del CCCA propuso además que se suprimiera el puesto de referencia de operador de equipo de oficina de categoría G-2 y que se agregara el puesto de referencia de auxiliar administrativo de categoría G-6. Además, las organizaciones habían elaborado una serie de instrumentos de interpretación que se aplicarían conjuntamente con la norma, incluidas directrices para la aplicación de la norma, un glosario de términos y descripciones genéricas de categorías.

260. Los representantes de la FICSA y la CCSAIP tomaron nota del documento presentado por la secretaría de la Comisión.

Deliberaciones y decisiones de la Comisión

261. La Comisión examinó el documento preparado por el CCCA y observó la importancia de que se hubiera finalizado la preparación de una norma de clasificación común para los puestos de servicios generales en la mayoría de los lugares de destino sobre el terreno.

262. La Comisión decidió:

- a) Promulgar, con efecto inmediato, la norma matriz de clasificación por puntos;
- b) Promulgar, con efecto inmediato, el puesto de referencia de auxiliar administrativo de categoría G-6;
- c) Suprimir de las normas de referencia ya promulgadas el puesto de referencia de operador de equipo de oficina de categoría G-2;
- d) Tomar nota de que las organizaciones habían elaborado una serie de instrumentos de interpretación que se aplicarían conjuntamente con la norma y convenir en que el mantenimiento de la norma común de clasificación siguiese siendo responsabilidad de las organizaciones;
- e) Convenir en que se aplazase el examen de la relación entre las categorías adicionales de servicios generales y la norma común de clasificación hasta que se hubiese adquirido más experiencia en la aplicación de la norma;
- f) Tomar nota de los procedimientos elaborados por las organizaciones para coordinar la aplicación de la norma y pedir a las organizaciones que presentasen en el 29° período de sesiones un informe sobre los progresos realizados al respecto, incluidos los realizados en la elaboración de una estructura uniforme de categorías, así como un informe sobre la relación entre la norma y los puestos de categorías adicionales de servicios generales.

F. Aplicación de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York

263. En su 25° período de sesiones la Comisión examinó una nota preparada por su secretaría en que figuraba la información más reciente recibida de las Naciones Unidas sobre la aplicación de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York.

Observaciones de las Naciones Unidas

264. El representante de las Naciones Unidas informó de que la aplicación de las etapas iniciales de la clasificación se había hecho en marzo de 1987 y se refirió al anexo de la nota de la secretaría de la CAPI en que figuraba un cuadro con las categorías de todos los puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en la Sede de las Naciones Unidas, enumeradas según la CCGO.

Observaciones de los representantes del personal

265. El Presidente del CCSAIP señaló a la atención de la Comisión el problema del vínculo entre los auxiliares de información pública y la norma de clasificación del cuadro de servicios generales.

Deliberaciones de la Comisión

266. En el 26° período de sesiones el Presidente informó a la Comisión de que se habían realizado consultas con las Naciones Unidas y que éstas habían decidido posteriormente seguir manteniendo a los auxiliares de información pública como cuadro separado de personal habida cuenta de los requisitos especiales para su contratación e introducir una estructura de tres niveles claramente definido. Los departamentos y oficinas correspondientes y los representantes de personal habían estado de acuerdo respecto de este enfoque.

Decisiones de la Comisión

267. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de que los resultados de la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York se estaban aplicando con efecto a partir del 1° de enero de 1985;
- b) Reafirmar la necesidad de descripciones de los puestos de referencia;
- c) Reiterar su pedido a las tres organizaciones con sede en Nueva York de que elaborasen descripciones comunes de puestos de referencia para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York para su examen en el 27° período de sesiones.

G. Aplicación de las normas de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena

268. En su 25° período de sesiones, celebrado en marzo de 1987, la Comisión consideró la aplicación de las normas de clasificación de puestos, incluida una propuesta de tres descripciones más de puestos de referencia en la categoría 8, así como las tasas de confirmación de las descripciones de puestos de referencias del estudio de sueldos utilizando las normas comunes de clasificación. En su 26° período de sesiones la Comisión examinó el informe sobre los nuevos progresos logrados en aplicación de estas normas.

Opiniones de las organizaciones y los representantes del personal

269. El representante de la ONUDI recordó la decisión de la Comisión de que no se requería una clasificación general dada la alta tasa de confirmación de las nuevas normas en comparación con las que anteriormente se usaban en Viena. En consecuencia, al entrar en vigor las nuevas normas en la ONUDI y el OIEA en agosto de 1986 y enero de 1987, respectivamente, la clasificación se había concentrado primordialmente en los puestos nuevos vacantes y en puestos que no se habían clasificado anteriormente.

270. Las Naciones Unidas declararon que se hallaban en proceso de establecer una delegación de autoridad para la clasificación de puestos en la que se basaría una futura revisión de todos los puestos de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena en comparación con las normas promulgadas.

271. El representante del personal de las organizaciones con sede en Viena tomó nota de los documentos preparados por la secretaría de la CAPI.

Decisión de la Comisión

272. La Comisión decidió promulgar los tres puestos de referencia adicionales. Tomó nota además de los progresos realizados en la aplicación de las normas y pidió a las organizaciones con sede en Viena que presentaran un nuevo informe sobre los progresos realizados en su 28° período ordinario de sesiones.

H. Aplicación de las normas de clasificación de puestos en Addis Abeba

273. La Comisión examinó los informes sobre la marcha de los trabajos recibidos de diversas organizaciones relativos a la aplicación de las normas de clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Addis Abeba.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

274. El representante de las Naciones Unidas afirmó que el examen de la clasificación de todos los puestos de la CEPA estaría terminado a principios de agosto y que las Naciones Unidas habían notificado a las organizaciones su intención de realizar una encuesta sobre sueldos a principios de otoño. Observó que se había creado un comité encargado de coordinar las actividades de clasificación de puestos de todas las organizaciones que tenían personal en Addis Abeba y de elaborar nuevos puestos de referencia como lo había solicitado la Comisión.

275. El representante de la FICSA tomó nota de los informes sobre la marcha de los trabajos. El representante del CCSIAP tomó nota de la decepción del personal destacado en Addis Abeba por el hecho de que, debido a que no se había aplicado la norma de clasificación, no se había realizado recientemente una encuesta sobre los sueldos del personal del cuadro de servicios generales.

Deliberaciones y decisiones de la Comisión

276. La Comisión examinó los progresos logrados en la aplicación de las normas de clasificación de puestos en Addis Abeba. Tomó nota de que la mayoría de las organizaciones preveían concluir sus actividades de clasificación a principios de

otoño, y de que las Naciones Unidas se proponían realizar entonces una encuesta sobre sueldos. Expresó preocupación por el hecho de que por lo menos una organización aún no hubiese aplicado las normas que había promulgado la Comisión en 1985 y pidió a las Naciones Unidas que coordinasen sus actividades con la FAO y con cualquier otra organización interesada en relación con este asunto.

277. La Comisión decidió:

- a) Tomar nota de los informes sobre la marcha de la aplicación de las normas comunes de clasificación en Addis Abeba;
- b) Instar a las organizaciones que aún no lo hubiesen hecho a que aplicasen las normas comunes de clasificación promulgadas en 1985;
- c) Pedir a las organizaciones interesadas que informasen a la Comisión sobre la marcha de la aplicación de las normas comunes de clasificación en su 28° período de sesiones;
- d) Pedir al comité coordinador, por intermedio de las Naciones Unidas, que proporcionase a la Comisión, para su información, las directrices definitivas para la aplicación de la conversión de las categorías en Addis Abeba;
- e) Reiterar su solicitud al comité coordinador, por conducto de las Naciones Unidas, de que elaborase más descripciones de puestos de referencia del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Addis Abeba.

CAPITULO VII

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO

A. Política de contratación

1. Distribución geográfica equitativa: informes adicionales sobre los países no representados y los países insuficientemente representados

278. En sus períodos de sesiones 23° y 25° la Comisión examinó la cuestión de la distribución geográfica equitativa en el contexto de la política de contratación. La Comisión tuvo ante sí datos sobre los países no representados, insuficientemente representados y excesivamente representados, particularmente en relación con las cinco organizaciones más grandes del sistema común, a saber, las Naciones Unidas, la OIT, la FAO, la UNESCO y la OMS; estos datos sirvieron de base para sus recomendaciones sobre el mejoramiento de las fuentes de contratación en los países no representados e insuficientemente representados.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

279. El Presidente del CCCA recordó a los participantes que la distribución geográfica era un tema de mucho interés político para los órganos rectores en que se definían las políticas de las organizaciones a este respecto. Aunque las organizaciones deseaban una cooperación más estrecha en la esfera de la contratación, el momento actual no era propicio para las contrataciones en general. No obstante, las organizaciones harían todo lo posible para cooperar entre sí y ayudarse mutuamente en sus esfuerzos para lograr una distribución geográfica equitativa. Por último, el CCCA expresó su reconocimiento por el útil material de referencia que figuraba en los cuadros del anexo del documento de la secretaría.

280. El representante de las Naciones Unidas informó a la Comisión de que, dadas las reducciones de personal recomendadas por el Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, se fijarían límites convenientes más bajos en la Secretaría. Aunque no se había decidido todavía si se haría una reducción de 10% o de 15% en el número básico de puestos sujetos a distribución geográfica, la reducción aumentaría ligeramente el número de Estados excesivamente representados y disminuiría el número de países insuficientemente representados.

281. El representante de la UNESCO aseguró a la Comisión que, a pesar de las consideraciones relativas a los puestos de idiomas que figuraban en el documento titulado "Distribución geográfica del personal y revisión del sistema de cuotas", presentado al Consejo Ejecutivo de la UNESCO en su 125a. reunión, ni el Director General de la UNESCO ni la mayoría de los Estados miembros deseaban actualmente que se incluyesen los puestos de idiomas.

282. El representante de la FICSA recordó la posición de la Federación de que, aunque la distribución geográfica era una característica inherente de la administración pública internacional, no debía ser la consideración primordial en la contratación de personal. Por ello, la FICSA no podía apoyar la interpretación dada por la Comisión en 1986 de que la distribución geográfica no era en absoluto

una cuestión secundaria. En efecto, el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas había confirmado en un fallo reciente (AT/DEC/310) que la distribución geográfica era una cuestión secundaria. La FICSA pedía que la Comisión volviera a examinar la cuestión de los pagos complementarios que hacían algunos Estados miembros que figuraban entre los países insuficientemente representados a fin de proporcionar un incentivo para el servicio en el sistema de las Naciones Unidas. Estos pagos eran una clara indicación de la insuficiencia del conjunto actual de remuneración que dificultaba el mantenimiento del equilibrio geográfico.

Deliberaciones de la Comisión

283. En respuesta al representante de la FICSA, que había recalcado que la distribución geográfica no era el criterio principal en la contratación de personal, se expresó la opinión de que, si bien los niveles de eficiencia, competencia e integridad eran una condición imprescindible en la contratación de personal, la distribución geográfica era un elemento sumamente importante, ya que garantizaba el carácter universal de las organizaciones.

284. Un miembro opinó que el sistema de límites convenientes establecido por las cinco organizaciones más grandes tendía a obscurecer la situación real de la distribución geográfica y propuso una fórmula nueva para el cálculo de puestos sujetos a distribución geográfica, con la que se evitarían desviaciones amplias del valor equidistante de los límites. Ese mismo miembro se mostró preocupado por la posibilidad de que la UNESCO incluyera los puestos de idiomas entre los puestos sujetos a distribución geográfica, lo cual pondría a algunos países en situación de desventaja. Otro miembro estuvo de acuerdo en este punto. La mayoría de los miembros opinó que la Comisión no tenía atribuciones para establecer los límites convenientes de las organizaciones, los cuales ya eran objeto de amplios debates en los órganos legislativos de las diversas organizaciones.

285. Varios miembros se refirieron a la cuestión planteada por la FICSA de los países cuyos niveles de remuneración eran tan altos que debían hacer pagos complementarios a sus nacionales que trabajaban en organismos de las Naciones Unidas y pidieron que se proporcionara más información sobre la índole y las razones concretas de esos pagos. La Comisión pidió a su secretaría que reuniera la información solicitada para examinarla en su 26º período de sesiones.

Conclusiones y recomendaciones de la Comisión

286. La Comisión concluyó que:

a) Las organizaciones más grandes del régimen común podían establecer criterios para definir la distribución geográfica equitativa pero, para las organizaciones más pequeñas, esa distribución debía establecerse de acuerdo con sus programas y mandatos respectivos;

b) La mayoría de los países no representados tendía a dividirse en varias categorías principales: nuevos Estados; pequeños Estados insulares; Estados productores de petróleo, sobre todo en el Oriente Medio, pero también en otras partes del mundo; y países definidos como menos adelantados.

287. La Comisión recomendó que las organizaciones establecieran entre sí una cooperación más estrecha a fin de elaborar un programa concertado de búsqueda de candidatos de países no representados que incluyera las siguientes medidas:

a) El lanzamiento de una campaña publicitaria para dar a conocer las actuales oportunidades de empleo en el régimen común y recalcar al mismo tiempo a los posibles candidatos la índole permanente del programa de contrataciones;

b) El envío, en la medida de lo posible y teniendo en cuenta las dificultades de contratación que experimentaban varias organizaciones, de misiones interinstitucionales de contratación a los países o regiones no representados para estudiar las posibilidades de contratación en un determinado país e individualizar a posibles candidatos, en particular a jóvenes que pudiesen recibir más capacitación para prestar servicio en la administración pública internacional. Las misiones se basarían en las vacantes proyectadas a mediano plazo y estarían integradas por especialistas en contratación;

c) La creación de pasantías y becas para candidatos jóvenes que ofreciesen buenas perspectivas pero que aún no estuviesen plenamente capacitados, a fin de darles la oportunidad de capacitarse en el empleo y de adquirir experiencia;

d) El aliento a las organizaciones que aún no tuviesen planes de esa índole para el establecimiento de programas de oficiales subalternos del cuadro orgánico, expertos asociados y otros programas destinados a jóvenes profesionales;

e) Arreglos para la adscripción de funcionarios del cuadro orgánico procedentes de países que no pudiesen ceder funcionarios capacitados a las organizaciones internacionales sino por pocos años en cada caso.

288. La Comisión recomendó también a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que consideraran el dar prioridad en sus actividades de contratación a los países no representados e insuficientemente representados según las directrices establecidas por las Naciones Unidas y la OMS.

2. Progresos logrados desde el 24° período de sesiones en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres

289. En su 26° período de sesiones la Comisión continuó su examen de este tema que había comenzado a tratar en su 22° período de sesiones. Basándose en un informe provisional preparado por su secretaría, la Comisión examinó una variedad de datos relacionados con la contratación y el ascenso de mujeres en las organizaciones del régimen común en 1985 y 1986. En el documento de la secretaría se señalaba que la mayoría de las organizaciones seguían contratando más hombres que mujeres y que para las mujeres la contratación solía hacerse por debajo de la categoría P-4. En cuanto a los ascensos, sobre los cuales no se había dispuesto anteriormente de datos, aunque la tasa de ascensos de mujeres se comparaba favorablemente con la de los hombres, también los ascensos se hacían en su mayor parte por debajo de la categoría P-4.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

290. El CCCA tomó nota de la información estadística contenida en el documento y dijo que las organizaciones atribuían gran importancia a este tema. Este era un tema permanente en el programa de trabajo del CAC. El CCCA había seguido activamente las recomendaciones de la reunión entre organismos que se había organizado el año anterior para estudiar medidas destinadas a aumentar la contratación de mujeres tanto en puestos de plantilla como en puestos de proyectos

en el sistema de las Naciones Unidas. El año próximo el CCCA presentaría al CAC un informe sobre las medidas destinadas a mejorar la movilidad de las mujeres entre las organizaciones. El CCCA estaba de acuerdo con la propuesta de la secretaría de presentar cada dos años informes completos sobre la marcha de los trabajos en este tema y presentar informes basados en datos estadísticos en los años intermedios. Aunque las estadísticas no daban una idea cabal de la situación, servían para indicar y recordar a las organizaciones la situación en que se encontraban y lo que debía hacerse para alcanzar los objetivos que se habían fijado. El CCCA previno contra un análisis superficial de estos datos. Para un análisis completo, como el que había presentado con tanta competencia la secretaría de la CAPI en su 24° período de sesiones, se necesitaría examinar los tipos de puestos que ofrecían las organizaciones, el porcentaje de mujeres aspirantes y otros factores sumamente pertinentes. El CCCA reafirmó su decisión de seguir analizando este tema y esperaba con interés volver a tratarlo el año próximo cuando tuviera la oportunidad de examinar un informe completo sobre la marcha de los trabajos.

291. La Presidenta de la FICSA señaló que si no fuera por la inclusión de los puestos de idiomas que no están sujetos a la distribución geográfica en los cuales las mujeres tienen una fuerte representación, las estadísticas presentadas en el documento de la CAPI serían mucho peores de lo que eran. Cabía lamentar que no se hubiera incluido al personal de proyectos, particularmente porque en la actualidad se reconocía que debía prestarse mucha más atención al papel de la mujer en el desarrollo económico. Aunque algunas organizaciones hacían esfuerzos para aumentar la participación de la mujer, otras demoraban las cosas. Dada la congelación de las contrataciones en algunas organizaciones, la única forma de progresar era dar preferencia a las mujeres en los ascensos, siempre que su experiencia y calificaciones fueran comparables con las de los candidatos varones.

292. El representante del CCSAIP, reconociendo el carácter esencialmente estadístico del documento de la CAPI, expresó la esperanza de que la Comisión decidiera dedicar regularmente un informe completo y detallado a los progresos realizados para mejorar la condición de la mujer en las organizaciones del régimen común y que también promoviera activamente la ejecución de las recomendaciones que había hecho en períodos de sesiones anteriores. A pesar de lo árido de las estadísticas, éstas demostraban en forma elocuente que quedaba por hacer un esfuerzo enorme para corregir las faltas de equidad y compensar los desequilibrios de larga data en las esferas de la contratación y el ascenso de las mujeres.

Deliberaciones de la Comisión

293. La Comisión debatió ampliamente el tema. Las estadísticas presentadas en el documento de la CAPI demostraban que las organizaciones todavía no actuaban en este campo con el vigor necesario. Se sugirió que los órganos encargados de los nombramientos y ascensos se constituyesen en forma más equitativa y se confirmó así una recomendación hecha en el 22° período de sesiones. Varios miembros de la Comisión opinaron que la secretaría de la CAPI debería servir de modelo para el sistema y expresar la esperanza de que las políticas recomendadas sobre equidad en la contratación y el ascenso se aplicaran también en el ámbito interno. A este respecto, el Presidente confirmó que esto se aplicaba tanto a la secretaría como a la Comisión. Se propuso que en los informes estadísticos futuros se incluyera a la secretaría de la CAPI.

294. Se expresó cierta preocupación por la propuesta del Comité Directivo para mejorar la situación de la mujer en la Secretaría de que se consideraran ascensos acelerados para mujeres que lo mereciesen en las Naciones Unidas que no hubieran

acumulado la antigüedad necesaria. Aunque esta recomendación se hacía en nombre de sólo una organización, se explicó que en muchas organizaciones las mujeres no habían tenido una participación equitativa puesto que necesitaban más tiempo que los hombres para ascender de una categoría a la siguiente; esto había dado pie a la recomendación mencionada, que constituía un intento de corregir anomalías anteriores.

295. La Comisión tomó nota de la intención del CCCA de realizar un estudio y presentar el año próximo un informe sobre la movilidad entre las organizaciones; en ese estudio se trataría asimismo de determinar los motivos de lo que se percibía como falta de movilidad de las funcionarias. Algunos miembros de la Comisión expresaron a este respecto cierta inquietud por las dificultades de asignación que experimentaban las parejas de funcionarios empleados por una misma organización o por diferentes organizaciones del régimen común.

Decisiones de la Comisión

296. Basándose en los datos de la secretaría y tomando nota del limitado progreso realizado en esta esfera en el curso del año anterior, la Comisión decidió:

a) Reafirmar la validez de sus recomendaciones anteriores;

b) Mantener el tema en su programa de trabajo realizando cada bienio amplias actividades de vigilancia basadas en los informes completos sobre la marcha de los trabajos y, en los años intermedios, en los informes estadísticos.

B. Evaluación de la actuación profesional y reconocimiento de los méritos

297. La Comisión consideró un documento preparado por su secretaría en que se proponía un conjunto de principios y directrices para la evaluación de la actuación profesional y consideraciones que habrían de orientar el reconocimiento de los méritos. Estos principios, conjuntamente con las directrices concretas, figuran en el anexo XV del presente informe.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

298. El Presidente del CCCA estuvo de acuerdo con la declaración del documento de la secretaría de que "es importante que las organizaciones conserven la máxima flexibilidad posible para implantar y aplicar sistemas de evaluación de la actuación profesional que se adapten mejor a sus necesidades". El hecho de que el formulario de evaluación de la actuación profesional propuesto por la Comisión en 1981 no satisficiera las necesidades de las organizaciones era prueba de que esos sistemas de evaluación no se prestaban a una presentación uniforme en todo el régimen común. Debería tenerse en cuenta la experiencia adquirida con el formulario propuesto en 1981 y el CCCA sugería que se encomendara a las organizaciones la aplicación definitiva detallada, incluidos algunos aspectos mencionados en las directrices, así como la preparación de formularios. Las organizaciones concordaban con el criterio general reflejado en los 10 principios de evaluación de la actuación profesional, aunque varios de esos principios, en particular los principios V, VI y VII, estaban concebidos en un espíritu de "gestión por objetivo", que podría plantear problemas de comprensión, e incluso de ejecución, en un medio multicultural como el sistema de las Naciones Unidas. El CCCA deseaba señalar que la determinación de las tareas y la evaluación de la

actuación profesional eian responsabilidad de la administración. Si bien concordaban con el principio XI, relativo a las consecuencias de los distintos niveles de actuación profesional, las directrices conexas con respecto a la aplicación debían dejarse al cuidado de las organizaciones. Las organizaciones convinieron en fijar plazos a fin de que sus sistemas de evaluación de la actuación profesional se ajustaran a los principios de evaluación para julio de 1992. Convinieron también en enviar sus planes, sistemas y formularios de evaluación de la actuación profesional y reconocimiento de los méritos a la secretaría de la CAPI para su información, pero un examen a cargo de esta secretaría (como se recomendaba en el documento de la secretaría) de la adhesión a los principios y directrices recomendados antes de su aplicación, vulneraría las prerrogativas de los jefes ejecutivos.

299. El representante de la FICSA lamentó que el documento de la secretaría no estableciera un vínculo entre la evaluación de la actuación profesional y la planificación de los recursos humanos, el desarrollo de las perspectivas de carrera y la capacitación del personal. Este vínculo era de particular importancia en momentos en que muchas organizaciones enfrentaban dificultades financieras. Constituía además un instrumento valioso para lograr un mayor grado de satisfacción en el empleo. El documento había exagerado el papel de los supervisores en la evaluación de la actuación profesional y no insistía lo suficiente en el papel esencial del propio funcionario. El personal debía disponer de procedimientos adecuados de recurso por intermedio de un mecanismo conjunto del personal y la administración para impugnar las evaluaciones de la actuación profesional. Para proteger al personal del uso indebido de las sanciones, debería dársele plena participación en el plano de las organizaciones en el establecimiento de los criterios que deberían seguirse para la imposición de sanciones. La FICSA señaló que la referencia de la secretaría a la disponibilidad de fondos para otorgar aumentos de escalón y prórrogas de contratos estaba fuera de lugar en el contexto de la evaluación de la actuación profesional. La FICSA proponía que, antes de formular directrices sobre la evaluación de la actuación profesional dirigidas a las organizaciones, se revisara el documento de la secretaría. La FICSA presentó por escrito su posición acerca de la evaluación de la actuación profesional y destacó lo siguiente: la determinación de objetivos de programas, de gestión y de capacitación debía formar parte de la evaluación. Entre los objetivos de la evaluación figuraban mejorar la actuación profesional de los funcionarios, proporcionar una base para las decisiones administrativas, promover los objetivos de carrera y descubrir las necesidades de capacitación. La evaluación de la actuación profesional era un instrumento importante para determinar la capacidad potencial de un funcionario para su traslado a otro puesto, ya fuera dentro de la misma carrera, ya en otro grupo ocupacional, con miras al desarrollo de las perspectivas de carrera y a la satisfacción en el empleo.

300. El representante del CCSAIP expresó su particular preocupación por las propuestas de excluir de los procedimientos de impugnación o reclamación las quejas relativas a las calificaciones de la actuación. Eliminar un procedimiento que el personal consideraba vital para una evaluación equitativa y correcta de la actuación profesional y reemplazarlo con una simple revisión de la calificación hecha por sólo el supervisor de segundo nivel sería un importante retroceso en la evolución de las garantías de procedimiento.

Deliberaciones de la Comisión

301. La Comisión reafirmó la importancia de la evaluación de la actuación profesional como instrumento que podría ayudar a mejorar la comunicación entre los supervisores y el personal y que, utilizado en forma debida podría mejorar la actuación profesional del personal y la eficiencia y eficacia de las organizaciones del sistema común. Era importante que los funcionarios recibieran evaluaciones periódicas de su actuación profesional.

302. Los miembros subrayaron que, cuando la actuación profesional del personal justificara su perfeccionamiento, el personal debía recibir la capacitación necesaria, ya fuera en forma estructurada mediante cursos y seminarios de capacitación, ya mediante consejo y orientación en el empleo. De manera similar, los funcionarios que al perfeccionar sus conocimientos beneficiasen tanto a las organizaciones como a sí mismos, deberían recibir el estímulo necesario mediante la capacitación. El desarrollo y la planificación de los recursos humanos dependían de las perspectivas de carrera y de la capacitación. Aunque algunas organizaciones podían no haber estimado conveniente incluir en forma detallada el desarrollo de las perspectivas de carrera y la capacitación en la evaluación de la actuación profesional, los tres aspectos de la administración de personal estaban íntimamente vinculados.

303. Con respecto a las impugnaciones, la Comisión concluyó que era importante que hubiera una persona o un grupo de revisión independiente al cual pudieran apelar los funcionarios cuando la calificación de su actuación profesional fuera menos que satisfactoria. Ello además del derecho a la impugnación en los casos en que los funcionarios se consideraran objeto de discriminación o cuando no se hubieran seguido los procedimientos adecuados para la evaluación de la actuación profesional. Se reconoció sin embargo la dificultad de que una tercera persona o un grupo evaluaran a un funcionario con cuya actuación profesional no estuvieran muy familiarizados.

304. La Comisión tomó nota de que el formulario existente para la evaluación de la actuación profesional que la Comisión había promulgado en 1981 no había sido considerado útil por las organizaciones como norma para todas ellas y que ya no se tenía en cuenta. Se observó que la secretaría de la CAPI se proponía preparar un nuevo formulario de evaluación de la actuación profesional como parte del documento que presentaría a la Comisión en su 28° período de sesiones y que relacionaría la evaluación de la actuación profesional con la planificación de los recursos humanos. La Comisión destacó que el formulario modelo propuesto serviría sólo como ejemplo de formulario aceptable y que las organizaciones podrían adoptarlo, adaptarlo a sus propias condiciones o preparar otro formulario por iniciativa propia.

Recomendaciones de la Comisión

305. La Comisión recomendó que:

a) Las organizaciones aplicasen los 11 principios para la evaluación de la actuación profesional y las directrices conexas que figuran en los párrafos 1 a 28 del anexo XV del presente informe y que evaluaran periódicamente la actuación profesional de todos sus funcionarios por lo menos hasta la categoría de D-1, inclusive;

b) Las organizaciones aceptaran los principios y las directrices conexas relativos a las consecuencias adecuadas para los distintos niveles de actuación profesional que se prevén en el anexo XV del presente informe;

c) En caso necesario, las organizaciones fijasen activamente plazos para que sus sistemas de evaluación de la actuación profesional se ajustasen a los principios de evaluación y a las directrices tan pronto como fuese razonablemente posible pero, en todo caso, a más tardar el 1° de julio de 1992;

d) Las organizaciones enviasen sus planes, sistemas y formularios de evaluación del desempeño profesional y reconocimiento de méritos a la secretaría de la CAPI a fin de celebrar las consultas apropiadas.

C. Política de capacitación: evaluación de la capacitación

306. La Comisión tuvo ante sí un documento sobre la evaluación de la capacitación diferido desde su 24° período de sesiones. En el documento se hacían algunas consideraciones generales y se esbozaban cuatro enfoques básicos de la evaluación: a) reacción, b) aprendizaje, c) aplicación o ejecución y d) repercusión, y se señalaba que la responsabilidad de los dos primeros tipos correspondía al instructor y la de los dos restantes al administrador. El documento llevaba adjunto un cuestionario elaborado por la secretaría sobre la evaluación de la capacitación, que se había preparado en consulta con las organizaciones del régimen común a las que se envió para que proporcionaran respuestas. En el momento del período de sesiones, la mayoría de las organizaciones, si bien no todas, habían proporcionado información a la secretaría de la CAPI.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

307. El Presidente del CCCA expresó el acuerdo de las organizaciones con las consideraciones generales del documento y con los cuatro enfoques básicos de la evaluación que en él se esbozaban. Las organizaciones también confirmaron las reflexiones relacionadas con la cuestión de la evaluación de la capacitación. El Presidente del CCCA señaló que los jefes ejecutivos se enfrentaban con un problema con respecto a la capacitación dado que creían en ella y la respaldaban, pero que no era posible conseguir los recursos financieros adicionales que se necesitaban para seguir ampliando los programas de capacitación en momentos en que los órganos rectores se oponían a todo crecimiento del presupuesto. La asignación de las mismas partidas presupuestarias bienio tras bienio equivalía a una reducción, ya que no era posible compensar por completo el aumento de los gastos.

308. La FICSA acogió con beneplácito el documento preparado por la secretaría y apoyó sus recomendaciones. Al mismo tiempo, se sintió obligada a señalar que, en muchas de las organizaciones del régimen común, la capacitación seguía siendo extremadamente inadecuada. Mientras la legislación de numerosos países exigía que se destinara a la capacitación del personal por lo menos el 1% del monto destinado al pago de los sueldos, algunas organizaciones apenas gastaban más de una cuarta parte de esa suma. La FICSA tenía la impresión de que no se había hecho mucho en realidad para evaluar las necesidades de capacitación, dada la falta de recursos para satisfacer esas necesidades. Esto era lamentable, ya que, en consecuencia, se seguía dando baja prioridad en el presupuesto a la capacitación. De hecho, la capacitación tenía un papel aún más importante que desempeñar en épocas de crisis, ya que para ejecutar sus programas las organizaciones se veían obligadas a utilizar de la mejor manera posible sus limitados recursos de personal.

Conclusión de la Comisión

309. En vista de la importancia de la capacitación del personal, la Comisión lamentó que este tema se hubiese diferido y que, por lo tanto, se hubiesen frenado los progresos en esa esfera. La Comisión pidió a su secretaría que celebrara consultas en las reuniones regionales del Subcomité de capacitación del CCCA, que se realizarían en el otoño de 1987 y en el período de sesiones de todo el Subcomité que se celebraría en la primavera de 1988. Según fuera el resultado de estas deliberaciones, la Comisión estaría en condiciones de examinar el modelo de evaluación de la capacitación en su 28° período de sesiones.

D. Movilidad de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores

310. En las resoluciones 40/244 y 41/207 la Asamblea General pidió a la CAPI que realizara "un estudio de la movilidad de los funcionarios del cuadro orgánico en el régimen común de las Naciones Unidas, incluidas la frecuencia y duración media de sus asignaciones en diferentes lugares de destino".

311. La Comisión consideró este tema basándose en un documento preparado por el CCCA que contenía detalles sobre la movilidad de las personas que prestaba servicio en 19 organizaciones y programas del régimen común en el período 1980-1985.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

312. El Presidente del CCCA presentó el documento, que se basaba en datos recopilados de diversas organizaciones y programas del régimen común para los años 1980 a 1985. Destacó que, si bien se presentaba un cierto volumen de información estadística en los anexos, el documento no se limitaba a una simple exposición estadística, pues comprendía los aspectos de requisitos, políticas y prácticas referentes a la rotación; las modalidades de traslado y rotación dentro de las organizaciones y entre una organización y otra; la necesidad de que existieran políticas sobre rotación y traslado y la experiencia adquirida al respecto; los obstáculos que dificultaban el traslado y la movilidad y las medidas que podrían adoptarse en el régimen común para mejorar el traslado y la movilidad. El Presidente del CCCA observó que los datos no correspondían exactamente a la información pedida por la Asamblea General. En particular, no era fácil reunir información sobre la duración media de las asignaciones en diferentes lugares de destino y no se la podía obtener de las organizaciones en forma sistemática. Señaló que el servicio diplomático utilizado en la comparación, al cual el CCCA había solicitado datos estadísticos sobre el traslado, había respondido que esa tarea sería inmensa y sólo había podido suministrar una información general sobre su política de traslados. Pese a ciertas lagunas y a la falta de una correlación perfecta entre las organizaciones que informaron sobre diferentes aspectos de la movilidad, el CCCA estimaba que la información dada constituía una exposición general, estadísticamente válida, de las modalidades de traslado en el sistema de las Naciones Unidas.

313. Si bien en su conjunto los requisitos de movilidad de las organizaciones se habían acrecentado en forma considerable desde sus primeros días, no ocurría lo mismo en todas las organizaciones. Según la naturaleza de los programas y las actividades, la movilidad podía ser esencial, conveniente o innecesaria en una organización determinada. Las modalidades de empleo de la administración pública

internacional diferían de las de los servicios diplomáticos nacionales. Los requisitos operacionales de movilidad de una organización se derivaban directamente de su mandato legislativo. Una organización cuyas actividades estuvieran primordialmente orientadas hacia las operaciones sobre el terreno, como el UNICEF, la OACNUR o el PNUD, lógicamente asignaría a la mayoría de sus funcionarios al terreno. Una organización que tuviera sólo una oficina, como el FIDA o el GATT, no tendría necesidad y, a decir verdad, no estaría en condiciones de trasladar a su personal de un destino a otro. Otras organizaciones, como, por ejemplo, las Naciones Unidas y la OMS, tenían estructuras regionales además de las sedes y las oficinas sobre el terreno. Una vez establecida la estructura de la organización en consonancia con las actividades que constituían su mandato, dicha estructura determinaba el grado de movilidad de sus funcionarios. La diversidad de los mandatos y las estructuras creaba las condiciones para que existieran distintas políticas, prácticas y actitudes con respecto a la rotación del personal.

314. En la actualidad seis organizaciones y programas habían establecido oficialmente planes o políticas de rotación. Sin embargo, la existencia de una política de rotación no garantizaba por sí sola la movilidad. En el grado de movilidad dentro de una organización influían la necesidad operacional de trasladar al personal de un lugar al otro, la distribución del personal entre distintos lugares y el número de puestos sujetos a rotación. El número de movimientos de personal entre organizaciones en 1980-1985 había sido reducido, afectaba aproximadamente al 0,5% del cuadro orgánico y no había aumentado en forma significativa desde que la cuestión fue examinada por la Comisión varios años atrás debido a diversos factores que se describían en el informe. Aunque en las circunstancias actuales parecía haber escasas perspectivas de una mayor movilidad entre las organizaciones, éstas habían convenido en cumplir las disposiciones del acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal, que tenían por objeto facilitar esos movimientos. Cierta grado de movilidad del personal era siempre ventajoso y era particularmente valioso para el personal que se desempeñaba en un contexto internacional. Sin embargo, la movilidad no podía considerarse un fin en sí misma. Como las necesidades de movilidad de las organizaciones eran tan distintas, evidentemente carecía de sentido en ese contexto considerar al régimen común como una entidad monolítica.

315. El examen de la experiencia adquirida en la aplicación de políticas y prácticas de traslado y rotación llevó a la conclusión de que existían tres tipos distintos de factores disuasivos de la movilidad en el sistema de las Naciones Unidas: las desventajas materiales, las restricciones de las perspectivas de carrera y los problemas relacionados con la vida familiar. El CCCA llegó a la conclusión de que había tres categorías de medidas que podrían y deberían adoptarse en el contexto del régimen común para alentar y recompensar la movilidad. Se trataba de medidas para facilitar el proceso de reinstalación, medidas para mejorar el conjunto de la remuneración y esfuerzos conjuntos para mejorar las condiciones locales. Las organizaciones ya habían abordado el problema al presentar a la Comisión en su actual período de sesiones una propuesta concreta de que se añadiese un elemento de movilidad al subsidio por asignación. El CCCA examinaría qué otras medidas, tanto materiales como no materiales, podrían adoptarse para estimular en forma más apropiada la movilidad.

316. El CCCA destacó la necesidad de distinguir entre la expatriación y la movilidad. El personal del sistema de las Naciones Unidas estaba constituido en su gran mayoría por expatriados, como siempre lo había estado: en todo momento el 90% de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores prestaba servicios fuera de su país de origen. Algunos funcionarios de las Naciones Unidas nunca

habían prestado servicios en su país de origen en toda su carrera. La diferencia consistía en que habían tenido más movilidad. La expatriación tenía sus propias dificultades, cualquiera fuese la duración de la ausencia del país de origen; éstas dificultades se compensaban mediante el elemento de expatriación incluido en el margen. El sistema tenía que compensar la movilidad.

317. El representante de la FICSA acogió con beneplácito el informe que consideró excelente y completo. La FICSA aceptaba las conclusiones expresadas por el CCCA respecto de la movilidad y creía que la movilidad debía ser recompensada y promovida mediante disposiciones apropiadas en el conjunto de la remuneración. Como primera medida, el subsidio por asignación debería incluir un incentivo de la movilidad.

318. El representante del CCSAIP se unió a las declaraciones hechas por el CCCA y la FICSA.

Deliberaciones de la Comisión

319. La Comisión acogió con beneplácito el informe que proporcionaba un volumen significativo de información útil sobre la movilidad del personal del régimen común. Las estadísticas que indicaban el número de traslados en los años de 1980 a 1985 en las organizaciones del régimen común figuran en el anexo XVI. Los años de servicio en el actual lugar de destino del personal se indican en el anexo XVII. La Comisión tomó nota también de las conclusiones expuestas en el documento que habían sido reiteradas por el Presidente del CCCA en su exposición (véase el párrafo 316 supra).

320. Los miembros observaron que existían diferentes categorías de movilidad. Podía haber movilidad dentro de una organización, entre su sede y las oficinas regionales y otros destinos sobre el terreno, entre distintas oficinas regionales y entre distintas oficinas sobre el terreno. También podía haber movilidad entre una organización y otra. Las grandes diferencias de movilidad entre las organizaciones causaron impresión a la Comisión. Si bien existía el acuerdo interorganizacional mencionado en el párrafo 314 sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplicaban el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, ese acuerdo tendía más a reglamentar que a fomentar la movilidad. Era evidente que la movilidad entre las organizaciones era conveniente, y que podría alentarse en beneficio tanto de las organizaciones como del personal. Incluso dentro de una organización determinada había funcionarios que exhibían mucha movilidad y otros que aparentemente nunca eran trasladados.

321. La Comisión convino en que no había suficiente movilidad del personal de la sede a los lugares de destino sobre el terreno. A este respecto, la Comisión decidió aprobar un nuevo elemento de movilidad en el subsidio por asignación. Los miembros señalaron, sin embargo, que había medidas administrativas y de otra índole para fomentar la movilidad a las cuales debían recurrir todas las organizaciones, además de los incentivos de carácter financiero. No obstante, se reconoció que la movilidad dependía también en alguna medida de los objetivos programáticos de la organización respectiva.

322. La Comisión concluyó que era necesario examinar más documentación sobre la movilidad, con miras a identificar en forma más específica los problemas vinculados con ella y determinar qué otras soluciones posibles podrían requerirse.

Decisiones de la Comisión

323. La Comisión decidió señalar a la atención de la Asamblea General y de los órganos legislativos de las demás organizaciones la información sobre los traslados de personal en el régimen común. Habida cuenta de la importancia de la movilidad dentro de las organizaciones y entre una organización y otra y de las dificultades señaladas por las organizaciones al respecto, la Comisión pidió a su secretaría que analizara más a fondo estos problemas a fin de examinarlos en su 28° período de sesiones.

CAPITULO VIII

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 15 DE SU ESTATUTO

Estatuto común del personal

324. La Comisión examinó la cuestión de un estatuto común del personal en su 25° período de sesiones, celebrado en marzo de 1987; aprobó un programa de trabajo provisional y convino en que se uniformase lo más posible la parte sustancial de los estatutos y reglamentos del personal. Con este objeto, el CCCA convino en proporcionar a la Comisión un análisis comparado actualizado de las condiciones de servicio según se reflejaban en los estatutos y reglamentos del personal de las organizaciones.

325. En su 26° período de sesiones (julio de 1987), la Comisión tuvo ante sí un documento preparado por su secretaría en el que se examinaban las tres primeras cláusulas del artículo III del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, sueldos y prestaciones conexas, subsidio de educación y contribuciones del personal, respectivamente, y se indicaban las esferas en las que había discrepancias.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

326. El Presidente del CCCA indicó que se habían examinado las cuestiones planteadas en el documento de la secretaría de la CAPI. A este respecto, aseguró a la Comisión que las organizaciones estaban realmente interesadas en armonizar sus prácticas y venían realizando continuos y considerables esfuerzos para que su aplicación fuese coherente y uniforme. Dado que muchas de las cuestiones planteadas se referían a detalles concretos de la administración financiera y del personal y trataban del ejercicio cotidiano de derechos, el CCCA preferiría disponer de mayor tiempo para consultar a las personas encargadas de administrar estos derechos antes de hacer observaciones sobre la viabilidad de las propuestas de la secretaría de la CAPI. Por consiguiente, el Presidente pidió que el CCCA volviese a tratar el documento en el 27° período de sesiones, que se celebraría en marzo de 1988, ya que para entonces tendría una respuesta adecuada para todos los puntos concretos planteados en ese documento.

327. El representante de la FICSA lamentó que, debido a la recepción tardía del documento, no hubiese sido posible investigar los puntos planteados de acuerdo con los estatutos y reglamentos del personal de las organizaciones que eran miembros de la FICSA. Además, la FICSA tendría que consultar a sus miembros sobre la viabilidad de introducir cambio alguno. Por consiguiente, la FICSA hizo suya la propuesta de que se volviera a examinar el tema en el siguiente período de sesiones.

Deliberaciones de la Comisión

328. La Comisión lamentó que el CCCA hubiese aplazado una vez más esta cuestión. Muchos miembros de la Comisión consideraban que esto era un ejemplo de la falta relativa de interés de las organizaciones en esferas ajenas a la remuneración. Habida cuenta de las limitaciones impuestas por el CCCA, la Comisión consideraba que, de conformidad con la resolución 40/250 de 18 de diciembre de 1985, debía abordar decididamente esta cuestión y tratar de progresar lo más posible en esta esfera.

Decisión de la Comisión

329. La Comisión decidió tomar nota del pedido del CCCA de que se aplazara el tema hasta el 27° período de sesiones. Expresó su preocupación por la posición del CCCA y pidió a este Comité que para su próximo período de sesiones presentase recomendaciones sustantivas basadas en las propuestas de la secretaría y sus propias opiniones sobre las medidas necesarias para seguir armonizando los estatutos del personal de las distintas organizaciones.

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO

Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

330. En su 26° período de sesiones la Comisión examinó un documento propuesto por su secretaría sobre la aplicación de sus recomendaciones y decisiones. En una decisión adoptada en el 24° período de sesiones se pidió a la secretaría que informase anualmente sobre la aplicación por parte de sus organizaciones, según lo disponía el estatuto. Por su parte, las organizaciones presentarían información detallada sólo cada tres años, sin dejar entre tanto de señalar a la atención de la Comisión cuestiones importantes no resueltas, en particular en la esfera de las políticas de personal. Como se había pedido a la secretaría que informase en forma general, la secretaría había pedido a las organizaciones que enviaran los documentos pertinentes presentados a sus órganos rectores, en vez de llenar un cuestionario con información detallada, como se había hecho en ocasiones anteriores. La secretaría había recibido documentos pertinentes de la OIT, la FAO, la OACI, la OMS, la UPU y la OMI; la aplicación por parte de las Naciones Unidas ya se había examinado en el 25° período de sesiones en relación con el tema de las resoluciones y decisiones de la Asamblea General. También proporcionaron información la OMM y la OMPI.

331. Después de presentado el documento de la secretaría, la UNESCO había hecho llegar los documentos pertinentes presentados a su Consejo Ejecutivo en los que se mostraba que se habían aplicado las nuevas escalas de remuneración pensionable, de contribuciones del personal y de pagos por concepto de separación del servicio y el factor de corrección de la remuneración. La escala de contribuciones del personal de servicios generales se aplicaría más adelante, dentro de 1987, cuando se revisaran los sueldos. Los documentos de la UNESCO indicaban también que esta organización había presentado y seguiría presentando el informe anual de la Comisión a su Consejo Ejecutivo. La UNESCO también había señalado a la atención de su Consejo Ejecutivo, en particular, las recomendaciones de la Comisión sobre las políticas de contratación y la evaluación de la actuación profesional y el reconocimiento de los méritos. También se recibió una comunicación de la OMM relativa a una resolución de su órgano rector de especial interés para la Comisión. La UPU había informado de que había abandonado su política de escalones por servicios prolongados en 1986 y que en la actualidad se ajustaba a la recomendación pertinente de la Comisión.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

332. El Presidente del CCCA dijo que las organizaciones podrían aceptar el sentido de la primera recomendación, es decir, que en el futuro armonizarían sus prácticas con las demás organizaciones dentro de los plazos recomendados. No obstante, las organizaciones deseaban señalar que varias de ellas tenían la obligación reglamentaria de obtener el acuerdo de su órgano rector antes de aplicar las recomendaciones de la Comisión. El Presidente del CCCA recordó que, teniendo presente ese factor, la Comisión había convenido en proponer el 1° de abril como fecha de aplicación de su recomendación más reciente sobre la remuneración pensionable, a fin de que los diversos órganos rectores pudiesen decidir sobre las medidas apropiadas de aplicación. En consecuencia, se sugirió que la Comisión recomendara la fecha de aplicación después de consultar a las organizaciones interesadas. La OMPI había pedido al Presidente del CCCA que informase a la Comisión de que, a pesar de lo que se decía en el documento, había estado aplicando

el factor de corrección de la remuneración a partir del 1° de septiembre de 1986, de conformidad con la decisión de la Comisión. El Presidente del CCCA añadió que la recomendación b), en que se reiteraban recomendaciones anteriores en la esfera de las políticas de personal y se pedía a las organizaciones que mantuvieran informada a la secretaría de la Comisión sobre las medidas adoptadas por los órganos rectores con respecto a dichas recomendaciones, ciertamente era aceptable para el CCCA. Observó que la tercera recomendación iba dirigida a determinadas organizaciones. Por último, las organizaciones ciertamente seguirían enviando a la secretaría de la CAPI copias de las resoluciones, decisiones e informes pertinentes sobre las reuniones de sus órganos legislativos.

333. También se señaló a la atención de la Comisión la siguiente decisión del Consejo Ejecutivo de la OMM sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión:

"12.3 El Consejo Ejecutivo tomó nota también de la necesidad expresada por la Comisión de que sus representantes participasen en sesiones seleccionadas de la reunión del Consejo y pidió al Secretario General que hiciese los arreglos apropiados con este fin en consulta con la Comisión." (Ginebra, junio de 1987)

334. El representante de la OMS declaró que el jefe ejecutivo de la OMS había presentado una propuesta a su Consejo Ejecutivo en noviembre de 1985 para introducir un cambio en la política de escalones por servicios prolongados de conformidad con las recomendaciones conexas de la Comisión. Sin embargo, se propuso aguardar la decisión de la Asamblea General sobre este tema. El 8 de enero de 1986 volvió a presentarse el tema ante el Consejo Ejecutivo de la OMS y se le informó de que la Asamblea no había aceptado la recomendación de la Comisión, de modo que el Director General estimó que éste había dejado de ser un problema del régimen común y decidió retirar su propuesta.

335. El representante de la OIT dijo que esta organización había introducido su política de escalones por servicios prolongados en 1980, antes de que la Comisión examinara la cuestión. Había presentado a su Consejo de Administración la recomendación de la Comisión sobre un escalón por servicios prolongados pero el sistema existente de un máximo de dos escalones por servicios prolongados o méritos no se consideraba excesivo y no se respaldaba la propuesta de la Comisión.

336. El representante de la UNESCO indicó que su organización no usaba generalmente categorías vinculadas pero que sí lo hacía con las categorías P-1 y P-2. La UNESCO volvería a examinar seriamente la recomendación de la Comisión sobre este tema.

337. El representante de la FICSA observó que las dificultades experimentadas por la OIT y otras organizaciones con respecto a la escala de pagos por separación del servicio subrayaban la necesidad de que la Comisión cuidara de que sus recomendaciones a la Asamblea General no violaran principios jurídicos. Con respecto al escalón por servicios prolongados para el personal de servicios generales, la FICSA entendía que por lo menos una organización (el OIEA) aún no había aplicado esta medida. Era sorprendente que la Comisión se hubiese limitado a observar que las Naciones Unidas no habían puesto en práctica las escalas de sueldos recomendadas para el cuadro de servicios generales. Por su parte, el personal había llevado la cuestión ante el Tribunal Administrativo.

338. El representante del CCSAIP, después de tomar nota de que algunas organizaciones habían aplazado la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión, lamentó que las recomendaciones desfavorables al personal se aplicasen de ordinario con prontitud pero que las beneficiosas se demorasen. Señaló las diversas demoras de las Naciones Unidas en la aplicación de ajustes provisionales de los sueldos del cuadro de servicios generales y subrayó que este cuadro enfrentaba nuevas restricciones de sus derechos. También recordó que el personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas se había visto privado de sus derechos durante varios meses con respecto a la aplicación del factor de corrección de la remuneración.

339. En respuesta a la declaración del CCSAIP, el representante de las Naciones Unidas lamentó que hubiese habido demoras en la aplicación de los ajustes provisionales en los sueldos y en el factor de corrección de la remuneración del cuadro de servicios generales pero dijo que el Secretario General había tenido que hacer esto a causa de la crisis financiera.

Deliberaciones de la Comisión

340. La Comisión consideró que la presentación agrupada de conformidad con los artículos pertinentes de su estatuto era muy útil y que la información era bastante detallada. Se hizo referencia a la recomendación 53 del Grupo de Expertos Intergubernamentales de alto nivel encargado de examinar la eficiencia del funcionamiento administrativo y financiero de las Naciones Unidas, en que se pedía a la Comisión que sus informes anuales sobre la aplicación de sus recomendaciones y decisiones fuesen tan completos como fuese posible. Se observó también que varios temas, principalmente en la esfera de la política de personal, se tratarían por separado en otras partes del informe anual; entre éstos estarían los siguientes: "Aplicación de la Norma General"; "Progresos realizados a partir del 24º período de sesiones en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres" y "Evaluación de la actuación profesional y reconocimiento de los méritos". Se informó a la Comisión de que la OACNUR aplicaba el estatuto y el reglamento del personal de las Naciones Unidas, de modo que no necesitaba aplicar medidas separadas por su parte.

341. Aparte de ligeras diferencias en las fechas de aplicación y de retrasos en la ejecución, aunque con efecto retroactivo, resultantes de las fechas de reunión de los órganos legislativos, las secciones de la resolución de la Asamblea General relativas a las recomendaciones de la Comisión en virtud del artículo 10 de su estatuto se aplicaban en forma coherente en todo el régimen común. Con respecto a las decisiones de la Comisión en virtud del artículo 11 de su estatuto, la Comisión observó que la OMPI y la FAO aún se apartaban en la aplicación del FCR. Sin embargo, el Director General de la OMPI había informado a la Comisión de que en septiembre de 1987 señalaría a la atención de los órganos rectores de la OMPI las decisiones de la Comisión acerca de los efectos de las fluctuaciones monetarias sobre la paga líquida.

342. Normalmente las organizaciones aplicaban en forma coherente las recomendaciones de la Comisión en virtud del artículo 12 de su estatuto en relación con las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales en los lugares de destino que eran sedes. Sin embargo, las Naciones Unidas habían retrasado la aplicación de los ajustes provisionales por costo de la vida debido a la crisis financiera. La Comisión consideró que las Naciones Unidas deberían hacer todo lo posible para armonizar las fechas efectivas de aplicación con las demás organizaciones en los lugares de destino afectados. Se observó que por lo general

las organizaciones aplicaban las decisiones de la Comisión sobre normas de clasificación de puestos. La aplicación de las recomendaciones de la Comisión sobre política de personal en virtud del artículo 14 de su estatuto era un tanto decepcionante. La Comisión tomó nota con satisfacción de los considerables esfuerzos que había hecho la OMS para mejorar la contratación y la condición de las mujeres en esa organización.

343. Se señalaron a la atención de la Comisión ciertas cuestiones aún pendientes como los escalones por servicios prolongados en la OIT y la OMS y las categorías vinculadas en el PNUD, la UNESCO y la OMPI. El Presidente del CCCA declaró que cuando la Comisión había hecho sus recomendaciones sobre políticas de personal, tales como la planificación de recursos humanos, algunas organizaciones habían expresado reservas. A diferencia de las decisiones de la Comisión, sus recomendaciones no eran estrictamente obligatorias y, por consiguiente, las organizaciones las aplicaban en menor medida. El representante de la OIT dijo que la OIT aceptaba plenamente los principios de la planificación de los recursos humanos, pero que sólo podría aplicarlos cuando dispusiera de un sistema de personal computadorizado totalmente integrado, cuya instalación había sido aplazada por su Consejo de Administración por razones presupuestarias.

Decisiones y recomendaciones de la Comisión

344. La Comisión decidió:

- a) Expresar su reconocimiento a los jefes ejecutivos por señalar a su atención las medidas adoptadas por sus órganos rectores;
- b) Pedir a las organizaciones que se habían apartado de la aplicación de las recomendaciones con respecto a las fechas efectivas que armonizaran sus prácticas en el futuro con las demás organizaciones de acuerdo con las fechas recomendadas;
- c) Pedir a las Naciones Unidas que armonizaran con las demás organizaciones interesadas las fechas efectivas de los ajustes provisionales por costo de la vida para el cuadro de servicios generales en un mismo lugar de destino;
- d) Reiterar sus recomendaciones en la esfera de la política de personal, especialmente con respecto a las políticas de contratación y pedir a las organizaciones que no escatimasen esfuerzos para aplicarlas y que, cuando adoptasen dichas medidas, informasen oportunamente a la secretaría de la CAPI para que ésta pudiera informar a la Comisión en el período de sesiones que siguiese a la fecha de aprobación de los órganos legislativos o los jefes ejecutivos;
- e) Reiterar a las Naciones Unidas, la OIT y la OMS su recomendación de que se agregara a las escalas de sueldos un escalón más por servicios prolongados en las categorías P-1 a P-5 24/ y al PNUD, la UNESCO y la OMPI la recomendación sobre categorías vinculadas que había hecho en su octavo informe anual 25/ y pedir a esas organizaciones que informasen a la Comisión sobre esas cuestiones en su 27° período de sesiones;
- f) Pedir a las organizaciones que aún no lo hubieran hecho que enviaran a la secretaría de la CAPI copias de las resoluciones, decisiones e informes pertinentes sobre las reuniones de los órganos legislativos.

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO

Seguridad e independencia de la administración
pública internacional

345. En su 26° período de sesiones la Comisión tuvo ante sí una nota, preparada por el CCSAIP, que trataba el problema de la detención y el encarcelamiento arbitrarios de funcionarios de las Naciones Unidas en lugares de destino en distintas partes del mundo y contenía propuestas sobre la forma en que las organizaciones debían reaccionar en tales casos.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

346. El Presidente del CCCA recordó que esta era una cuestión a la que los jefes ejecutivos asignaban la mayor importancia. Era además una cuestión que vigilaba constantemente la Asamblea General, con arreglo a los procedimientos establecidos en la resolución 36/232 de 18 de diciembre de 1981. En consecuencia, la Comisión podría reflexionar acerca de si deseaba abordar este tema, que iba más allá de la cuestión de la seguridad del personal y tocaba asuntos concernientes a las relaciones de las organizaciones con los Estados Miembros. El CAC y los jefes ejecutivos habían insistido reiteradamente en que era absolutamente indispensable que se respetara la Convención sobre Prerrogativas e Inmidades de las Naciones Unidas. Muchas de las cuestiones planteadas en el documento del CCSAIP eran objeto de un constante examen y serían estudiadas nuevamente en la reunión interinstitucional sobre cuestiones de seguridad, que se celebraría próximamente.

347. La FICSA estaba tan preocupada por defender la seguridad y la independencia de los funcionarios de la administración pública internacional como por otras condiciones de servicio. En virtud del inciso a) del artículo 10 de su estatuto, la Comisión debía hacer recomendaciones sobre este asunto a la Asamblea General e informar sobre las violaciones más evidentes de estos principios. En su carácter de órgano integrado por expertos independientes, la Comisión estaba en una buena situación para recordar a los Estados Miembros sus responsabilidades. También podría recomendar a las organizaciones las medidas que se deberían adoptar contra los Estados Miembros que violaran sus obligaciones legales. Por su parte, la FICSA había pedido recientemente al CAC que suspendiera la contratación de nacionales de Rumania hasta que se permitiera al Sr. Liviu Bota reintegrarse a su puesto en la administración pública internacional. La FICSA también estaba muy preocupada por la familia del Sr. Eugene Soloviev, funcionario de la UNESCO. Era lamentable que las Naciones Unidas, pese a sus grandes esfuerzos para proteger los derechos humanos, fueran a veces impotentes para proteger los de sus propios funcionarios.

348. La representante del CCSAIP dijo que estaba convencida de que la Comisión podía desempeñar un papel importante para promover un esfuerzo sistemático y coordinado a fin de garantizar que los funcionarios de todo el régimen común gozaran de la protección plena del derecho internacional. Las preocupaciones del CCSAIP en esta esfera se habían expuesto en detalle en el documento presentado, pero el CCSAIP deseaba destacar dos puntos que le interesaban particularmente. Uno era la necesidad de que se adoptara un formato detallado y uniforme para consignar y transmitir información sobre los casos de detención ilegal y de violación de los derechos de los funcionarios. El otro era la necesidad de una respuesta institucionalizada firme, rápida y ampliamente difundida de modo que

cada Estado Miembro adquiriera mayor conciencia de que las violaciones descaradas de los derechos de los funcionarios internacionales provocarían ciertas reacciones de todos los organismos del régimen común con oficinas en ese lugar de destino. La representante del CCSAIP dijo también que cuando los funcionarios se hallaban en misión o de vacaciones cerca del término de su contrato eran particularmente vulnerables al tipo de violación que se había considerado. Si eran detenidos era posible que sus contratos vencieran con lo que quedaba en duda su condición de funcionarios internacionales. Debía adoptarse una política uniforme que dispusiera la prórroga automática del contrato de un funcionario mientras estuviera pendiente un caso cuestionable de detención, encarcelamiento o desaparición. Sin embargo, las opiniones del CCSAIP sobre esta cuestión no debían considerarse como una crítica del trabajo realizado por los comités que se ocupaban de este problema.

Deliberaciones de la Comisión

349. La Comisión tomó nota de las medidas que ya había adoptado la Asamblea General y de las iniciativas del Secretario General y otros jefes ejecutivos para hallar solución a casos difíciles. Varios miembros de la Comisión señalaron que la independencia y la seguridad de la administración pública internacional eran muy importantes, pero que también involucraban cuestiones muy delicadas y complejas. Se observó que esa cuestión estaba comprendida en la jurisdicción de la Comisión, pero que ésta no la había considerado previamente. Sin embargo, antes de extraer conclusiones deberían reunirse los datos necesarios y estudiarse cuidadosamente los hechos. Algunos miembros de la Comisión expresaron dudas y escepticismo de que la Comisión pudiera prever ninguna medida práctica. Un miembro estimó que el examen de la Comisión debía concentrarse en el aspecto moral más que en medidas de orden práctico que podría ser difícil concebir y aplicar en el contexto de la soberanía de los Estados Miembros. La Comisión destacó que todo documento preparado por la secretaría sobre este tema debía basarse en hechos y elementos de prueba cuidadosamente verificados. En estas cuestiones, la secretaría debía actuar en estrecha consulta con las organizaciones interesadas y con la Oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas.

Decisiones de la Comisión

350. La Comisión decidió pedir a su secretaría que realizara un estudio sobre la seguridad e independencia de la administración pública internacional y que le presentara un informe al respecto en su 28° período de sesiones.

CAPITULO XI

DECISIONES DE LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 29 DE SU ESTATUTO

Revisión de los artículos 17, 30, 32, 33, 36 y 37 del reglamento de la Comisión

351. La Comisión examinó un documento preparado por su secretaría sobre la revisión de los artículos 17, 30, 32, 33, 36 y 37 de su reglamento. Esta revisión se consideró oportuna a raíz del fallo No. 370 del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas (AT/DEC/370) relativo a la suspensión de la clase 12 del índice de ajuste por lugar de destino en Nueva York a partir del 1° de diciembre de 1984 y de la cuestión de un plazo general o especial, que se había suscitado en relación con la aplicación del factor de corrección de la remuneración por las Naciones Unidas en 1986. Estas cuestiones incluían las anotaciones a los artículos 32 y 33, respectivamente. En este sentido, la secretaría de la CAPI revisó todos los artículos con anotaciones y presentó enmiendas a dichos artículos y anotaciones para que la Comisión las examinara.

Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

352. El CCCA no tuvo dificultades con las propuestas de la secretaría de la CAPI en relación con los artículos 17, 30, 32, 36 y 37. En cuanto al párrafo 1 del artículo 33, el CCCA estaba de acuerdo en que la interpretación que figuraba en la anotación debía incorporarse al texto del artículo. Cuando se solicitaran las opiniones de los jefes ejecutivos sobre las consecuencias financieras y administrativas de una decisión de fondo, el plazo para recibir las respuestas correspondientes a cada solicitud se debería determinar después de considerar debidamente el volumen de trabajo adicional que debería realizar la organización interesada. El CCCA sugirió que la oración adicional dijera: "En cada una de estas solicitudes se fijará un plazo apropiado para la recepción de las respuestas"; es decir, que se agregara la palabra "apropiado". Como en los últimos años el CCSAIP venía cumpliendo los requisitos sobre participación del personal establecidos por la Comisión en 1983, el CCCA convino en que se hiciese referencia a este Comité en los artículos en que procediera.

Deliberaciones de la Comisión

353. Con respecto al artículo 32, la Comisión se preguntó por qué había decidido, al redactar su estatuto, no utilizar por el momento la disposición relativa a la votación sin sesión. Se entendía que esta anotación se debía a que, por lo general, la Comisión adoptaría decisiones por consenso luego de un intercambio de opiniones entre todos los participantes, mientras que la votación por algún medio de comunicación haría eso imposible. El Presidente aclaró que el artículo 32 debía utilizarse con cautela y recordó que se había aplicado sólo en tres oportunidades. Cuando se lo usó en conexión con la suspensión de la clase 12 del índice de ajuste por lugar de destino en Nueva York, no se había seguido estrictamente el procedimiento, elemento que fue importante en las deliberaciones del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas. Con respecto a la anotación sobre el artículo 37, la Comisión observó que se podía eliminar la segunda parte de la última oración ya que, en virtud del artículo 39, la Comisión estaba facultada para enmendar su reglamento. La secretaría confirmó que las enmiendas a los artículos 5, 6, 8, 22, 36 y 37 a fin de reflejar la participación del CCSAIP, colocarían a este Comité en pie de igualdad con la FICSA en virtud del párrafo 1 del artículo 37. Atendiendo a la sugerencia del CCCA, la Comisión decidió incluir el concepto de plazo apropiado en la última oración del artículo 33.

Decisiones de la Comisión

354. La Comisión decidió:

- a) Mantener el artículo 17 y su anotación en su forma actual;
- b) Mantener el principio de ocho votos afirmativos en el párrafo 2 del artículo 30 y suprimir la anotación al artículo 30;
- c) Suprimir la anotación al artículo 32;
- d) Aplicar en el futuro un plazo apropiado en cada caso e incluir esta disposición en el artículo 33, suprimiendo la anotación a ese artículo;
- e) Enmendar los artículos 5, 6, 8, 22, 36 y 37 a fin de reflejar la participación del CCSAIP y enmendar las anotaciones a los artículos 36 y 37, suprimiendo las referencias al examen o la revisión a la luz de la experiencia.

355. El reglamento revisado de la Comisión se publicará junto con su estatuto con la signatura ICSC/1/Rev.1.

Notas

1/ OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OCMI (ahora OMI), OMPI y OIEA.

2/ GATT y FIDA.

3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2).

4/ Ibid., Suplemento No. 49 (A/41/49).

5/ Ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1) párr. 263, e ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párrs. 219 y 220.

6/ Ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, apéndice II, párrs. 61 a 67.

7/ Ibid., párr. 17, e ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), párrs. 239 y 240.

8/ Ibid., cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2), párrs. 150 a 152.

9/ Ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, apéndice II, párr. 67.

10/ Ibid., párrs. 102 a 107, e ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párr. 226.

11/ Ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), párrs. 245 a 247.

Notas (continuación)

12/ Ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párrs. 222 y 223.

13/ Ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30 y Add.1), párrs. 279 a 293; ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30 y Add.1), párrs. 224 a 234; ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), párrs. 197 y 198; e ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), párr. 191.

14/ Ibid., párr. 263, e ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párrs. 215 y 218.

15/ Ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, apéndice II, párr. 17, e ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), párrs. 239 y 240.

16/ Ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, apéndice II, párr. 67.

17/ Ibid., párrs. 102 a 107 e ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párr. 226.

18/ Ibid., párrs. 222 y 223.

19/ Ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30 y Add.1), párr. 167.

20/ Ibid., cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 49 (A/41/49), cap. IV, secc. C.

21/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párr. 256.

22/ Estos lugares de destino son: Albania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, los Países Bajos, Polonia, Portugal, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la República Federal de Alemania, Rumania, Suecia, Suiza, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Yugoslavia.

23/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2), párrs. 125 a 127.

24/ Ibid., trigésimo noveno período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/39/30 y Corr.1 y 2), párrs. 188 a 198, e ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), párrs. 165 y 166.

25/ Ibid., trigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/37/30), anexo I, apéndice II, párrs. 26 a 36.

Anexo I

DECISION ADOPTADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT EN SU
235a. REUNION (GINEBRA, MARZO DE 1987): PENSIONES DEL PERSONAL

El Consejo de Administración,

Preocupado por la situación a que se ha llegado en el sistema de pensiones del personal de la OIT,

Señala a la atención de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de la Comisión de Administración Pública Internacional y de los demás órganos competentes, la responsabilidad constitucional de la OIT sobre las cuestiones sociales en general y la seguridad social en particular, en lo que respecta al conjunto de los trabajadores del mundo, de los que no puede excluirse a los funcionarios internacionales,

Pide que se tengan en cuenta y se utilicen las competencias técnicas de la OIT y de los mandantes de la Organización, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Anexo II

RESOLUCIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA UIT
(GINEBRA, JUNIO DE 1987)

A. Resolución 963: Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: estudio de las medidas que deben adoptarse para ajustar las pensiones

El Consejo de Administración,

Teniendo en cuenta los objetivos fijados anteriormente por el Comité de Pensiones del Personal de la UIT, contenido en el informe presentado por el Consejo de Administración a la Conferencia de Plenipotenciarios (Nairobi, 1982) sobre el nivel de las pensiones,

Observando que, a pesar de sus preocupaciones expresadas ya en 1985, en la resolución No. 937 (CA40), sobre las decisiones adoptadas por la Asamblea General, que se traducían en una importante reducción de las prestaciones de jubilación, en el 41° período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas se tomaron nuevas decisiones desfavorables,

Observando, además que el Consejo de Administración en su resolución No. 932, adoptada en la 40a. reunión, señaló a la Asamblea General de las Naciones Unidas, al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y a la Comisión de Administración Pública Internacional, su inquietud por el nivel de las prestaciones y el futuro de la Caja,

Después de tomar nota de que el informe del Secretario General (documento CA42/6634), solicitado en la resolución No. 956 (CA41) del Consejo de Administración, refleja:

a) Una nueva degradación de las prestaciones de la CCPNU que afectará al nivel de las pensiones del personal de las categorías profesional y superior, como resultado de las decisiones adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 41° período de sesiones;

b) Las graves preocupaciones del personal de esas mismas categorías como resultado de la depreciación continua del dólar, que afectará a los funcionarios de la Unión que se jubilen los próximos años en países de moneda fuerte con relación a la de los Estados Unidos;

Encarga al Secretario General que estudie y someta al Consejo de Administración, en su 43a. reunión, soluciones que le permitan tomar las medidas apropiadas, de conformidad con la resolución No. 61 de la Conferencia de Plenipotenciarios (Nairobi, 1982) y teniendo en cuenta la evolución en el sistema común.

B. Resolución 971: Condiciones de empleo

El Consejo de Administración,

Vistas las decisiones tomadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo primer período de sesiones sobre las condiciones de empleo en el sistema común de las Naciones Unidas y su petición de que la CAPI efectuase ulteriores estudios,

Vistos también los informes al respecto del Secretario General y la intervención del Presidente del Consejo del Personal de la UIT y, en particular, la sensación de inseguridad que despierta en el personal profesional la disminución del valor adquisitivo de la remuneración neta en los últimos años y el deterioro de las pensiones,

Preocupado por la situación para el funcionamiento de la Unión y, en particular, por las dificultades administrativas que plantea el número de jubilaciones anticipadas de funcionarios clave de las categorías superiores como consecuencia de la erosión continua de sus pensiones,

Reconociendo la necesidad de mantener un nivel de remuneración suficiente para atraer, contratar y conservar un personal cualificado, de conformidad con el número 104 del Convenio Internacional de Telecomunicaciones, y consciente de la necesidad de seguir circunscribiendo los gastos administrativos y en concepto de personal,

Teniendo en cuenta que el éxito de la Unión y el logro de sus objetivos dependen en una medida importante del personal y de su motivación,

Reafirmando que una política sana de gestión del personal requiere un sistema en el que los niveles de remuneración no fluctúen considerable e imprevisiblemente, en el que se recompense el aumento de la responsabilidad consiguiente a un ascenso y en el que el mayor número de años de servicio se refleje debidamente en la pensión,

Reiterando la adhesión de la Unión al sistema común de las Naciones Unidas,

Invita a los miembros de la UIT a someter a la consideración de los representantes de sus respectivos gobiernos en la Asamblea General de las Naciones Unidas un informe sobre el deterioro de las condiciones de empleo en Ginebra para que las decisiones de esa Asamblea tengan debidamente en cuenta las necesidades genuinas del personal de organismos con sede en ciudades distintas de Nueva York,

Encarga al Secretario General que siga estudiando el problema; que proponga medidas que permitan proteger los intereses de la Unión al ofrecer a sus funcionarios unas condiciones de empleo que permitan cumplir efectivamente los objetivos de la Unión establecidos en el Convenio y que correspondan a sus legítimas expectativas y a los servicios prestados; y que haga gestiones ante los órganos competentes del sistema común de las Naciones Unidas, a saber, la CAPI y el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas para que se hallen y apliquen cuanto antes unas medidas que corrijan la situación actual,

Encarga además al Secretario General que presente un informe al Consejo en su próxima reunión, sobre este asunto y sobre los progresos realizados.

Arexo III

RESUMEN DE LA LABOR DEL DECIMO CONGRESO METEOROLOGICO MUNDIAL: CONDICIONES DE SERVICIO EN EL REGIMEN COMUN (GINEBRA, MAYO DE 1987)

9.4.12 El Congreso consideró que era importante que el personal hubiese tenido ocasión de presentarle sus opiniones y expresó su agradecimiento y reconocimiento por su continua dedicación, indicando además que la buena gestión de la Organización y el logro de sus objetivos dependían de manera significativa del personal y del tratamiento satisfactorio que se le diera a éste.

9.4.13 El Congreso expresó su preocupación ante la angustia e incertidumbre que siente actualmente el personal profesional como resultado de la disminución del valor de la remuneración neta acaecida en los últimos años y reconoció la importancia de que se garantizara que la OMM podía ofrecer niveles de remuneración estables y un sistema de pensiones adecuado, que permitieran contratar y mantener personal suficientemente calificado.

9.4.14 Aunque reconocía la necesidad de limitar los gastos administrativos y de personal y reafirmaba su adhesión al sistema común de las Naciones Unidas, el Congreso manifestó la opinión de que las condiciones de empleo del sistema común deberían tomar en consideración las necesidades legítimas del personal de los organismos fuera de Nueva York.

9.4.15 El Congreso pidió al Secretario General de la OMM que señalase a la atención de los organismos pertinentes del sistema común esas opiniones y que prosiguiese su colaboración con los órganos del sistema común con miras a lograr los objetivos que figuran en los párrafos 9.4.12, 9.4.13 y 9.4.14 supra.

Anexo IV

COMPARACION DE LA REMUNERACION NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK CON LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., EN EL ESCALON I DE CADA CATEGORIA, UTILIZANDO LAS TASAS DE IMPUESTOS PARA 1988 a/

(Octubre de 1986 a septiembre de 1987)

(Valor del margen en junio de 1987)

Naciones Unidas, Nueva York		Estados Unidos, Washington, D.C.		Coeficiente de ponderación	Remuneración neta ponderada	Relación Naciones Unidas/Estados Unidos ajustada al costo de la vida (Estados Unidos, Washington = 100)	Coeficiente de ponderación utilizado para el cálculo de la relación global d/
Categoría	Remuneración neta b/	Categoría	Remuneración neta por categoría c/				
P-1/1	24 805	GS 9/1	19 384	100	19 384	120,6	2,8
P-2/1	31 281	GS 11/1	23 243	62	24 817	118,8	13,5
		GS 12/1	27 384	38			
P-3/1	37 653	GS 12/1	27 384	45	30 119	117,8	23,1
		GS 13/1	32 356	55			
P-4/1	44 938	GS 13/1	32 356	33	35 765	118,4	28,6
		GS 14/1	37 444	67			
P-5/1	53 984	GS 15/1	42 887	92	43 961	115,7	21,5
		SES 2	53 656				
		SES 4	57 519	8			
D-1/1	59 414	GS 16/1	49 355	6	56 368	99,3	7,8
		SES 1	51 724	13			
		SES 4	57 519	75			
		SES 5	59 056	6			
D-2/1	66 898	GS 17/1 e/	55 347	7	57 763	109,2	2,7
		GS 18/1 e/	55 347	9			
		SES 4	57 519	50			
		SES 5	59 056	29			
		SES 6	60 425	5			
Relación entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C.:							106,1
Relación media ponderada, ajustada al costo de la vida:					116,0 (margen)		

a/ Basada en datos estimados de impuestos de 1988 para todos los Estados Unidos.

b/ Incluye 12 meses de ajuste por lugar de destino en la clase 7/+2 (multiplicador 43).

c/ Basada en las escalas de sueldos publicadas que entraron en vigor el 1° de enero de 1985 y el 1° de enero de 1987, por tres meses y nueve meses, respectivamente (incluidas bonificaciones y gratificaciones especiales, en los casos en que se aplican).

d/ Estos coeficientes de ponderación corresponden al número de funcionarios de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2, inclusive, que prestaban servicios en la Sede y en las oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1986.

e/ Limitada al máximo de remuneración básica en el Cuadro General.

Anexo V

INFORMACION RELATIVA AL NIVEL DE LA REMUNERACION EN NUEVA YORK
Y EN OTROS LUGARES DE DESTINO IMPORTANTES EN QUE HAY SEDES

1. Dos miembros opinaron que, en el contexto del examen realizado por la Comisión de la metodología para calcular el margen de la remuneración neta, debía suministrarse a la Asamblea General información sobre los niveles de la remuneración (sueldo básico neto más o menos ajuste por lugar de destino, según proceda) de determinadas categorías de Nueva York y de algunos de los principales lugares de destino en que hay sedes. A ese respecto, estimaron que la información siguiente podía ser de utilidad para la Asamblea General:

Cuadro 1

Remuneración neta de funcionarios de determinadas categorías de las Naciones Unidas en Nueva York, Ginebra, París, Roma y Viena

(Dólares EE.UU.)

Cate- goría	Sueldo a/	Nueva York (1988)	Ginebra París Roma Viena al 1° de julio de 1987			
			Ginebra	París	Roma	Viena
P-1/VI	Sueldo básico	21 047	21 047	21 047	21 047	21 047
	Ajuste por lugar de destino	8 955	20 969	11 455	8 880	14 179
	Total	30 002	42 016	32 502	29 927	35 226
P-4/VI	Sueldo básico	36 602	36 602	36 602	36 602	36 602
	Ajuste por lugar de destino	15 265	35 745	19 526	15 138	24 170
	Total	51 867	72 347	56 128	51 740	60 772
D-2/I	Sueldo básico	49 406	49 406	49 406	49 406	49 406
	Ajuste por lugar de destino	19 527	45 725	24 978	19 364	30 918
	Total	68 933	95 131	74 384	68 770	80 324
SGA	Sueldo básico	64 535	64 535	64 535	64 535	64 535
	Ajuste por lugar de destino	25 545	59 818	32 676	25 332	40 446
	Total	90 080	124 353	97 211	89 867	104 981

a/ Sueldo básico neto y ajuste por lugar de destino de funcionarios con familiares a cargo.

2. En el cuadro 1 *supra*, los montos de la remuneración neta que figuran en la columna correspondiente a Nueva York son los que se pagarían en esa ciudad al concederse, en 1988, la clase siguiente de ajuste por lugar de destino. Las remuneraciones netas que figuran en las columnas correspondientes a Ginebra, París, Roma y Viena son las aplicables al 1° de julio de 1987. La información de que se dispone actualmente indica que es muy probable que la próxima clase de ajuste por lugar de destino para Roma y París comience a aplicarse en algún momento

de 1988. No obstante, no se preveía ningún aumento del ajuste por lugar de destino en Ginebra y Viena en 1988, independientemente de que para determinar el margen de la remuneración neta entre los Estados Unidos y las Naciones Unidas se usara la metodología actual o la metodología revisada recomendada por la Comisión en el párrafo 83 del informe, luego de su aprobación por la Asamblea General.

3. Por otra parte, varios otros miembros opinaron que, por las razones que se señalan a continuación, sería innecesario, inadecuado y engañoso suministrar a la Asamblea General la información que figura en el cuadro 1 supra en el contexto de la metodología para calcular el margen de la remuneración neta.

4. Para calcular el margen de la remuneración neta de las Naciones Unidas y de la administración pública federal de los Estados Unidos se utilizaba la metodología vigente, aprobada por la Asamblea General; se comparaban la remuneración neta de distintas categorías de funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos de categorías comparables en Washington, D.C. La información sobre montos comparables de remuneración neta correspondientes a otros lugares de destino nunca había formado parte de esa metodología. En consecuencia, si se había de suministrar información a la Asamblea General sobre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas, bastaba con informar tan sólo de los montos correspondientes a los funcionarios asignados a Nueva York. Como esa información se presentaba todos los años a la Asamblea General como parte del informe de la Comisión sobre la evolución del margen (véase el anexo IV), no había ningún motivo para proporcionarla una vez más.

5. Si se trataba de dar a conocer información sobre la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas, no debía suministrarse en forma selectiva, únicamente en relación con cuatro o cinco lugares de destino, sino abarcar todos los lugares de destino, incluso aquellos en que la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas era inferior a la aplicable en Nueva York, base del sistema. En julio de 1987 había aproximadamente 120 lugares de destino con esas características.

6. El objeto principal del sistema de ajuste por lugar de destino era equiparar el poder adquisitivo de las remuneraciones aplicables en Nueva York y en todos los demás lugares de destino. Por lo general, el sistema cumplía bastante bien esa finalidad. Uno de los elementos que se tenía en cuenta en el proceso de equiparación del poder adquisitivo era la tasa relativa de inflación entre Nueva York y el lugar de destino en cuestión. No obstante, también se tenía en cuenta el tipo de cambio del país frente al dólar de los Estados Unidos, que era un elemento igualmente importante. En consecuencia, la cuantía, expresada en dólares de los Estados Unidos, de la remuneración neta que debía pagarse en un país determinado, variaba considerablemente según cuál fuera el tipo de cambio aplicable en un momento dado. Los montos de remuneración neta correspondiente a Ginebra, París, Roma y Viena en julio de 1987, que figuran en el cuadro 1, se expresan en dólares de los Estados Unidos, al tipo de cambio aplicable en julio de 1987 en los cuatro países correspondientes. Si el dólar de los Estados Unidos hubiese estado más fuerte, el monto en dólares necesario para equiparar el poder adquisitivo en esos cuatro países habría sido considerablemente inferior. Por otra parte, si el dólar de los Estados Unidos siguiera debilitándose, aumentarían sustancialmente los montos necesarios en dólares. Ello queda demostrado en la información del cuadro 2, en que figuran los montos de la remuneración neta en dólares de los Estados Unidos aplicables en Nueva York, Ginebra y Viena al 1° de julio de 1985, 1986 y 1987.

Cuadro 2

Montos de la remuneración neta a/ correspondientes a julio de 1985, julio de 1986 y julio de 1987 en Nueva York, Ginebra y Viena b/

Categoría	Nueva York		Ginebra		Viena								
	Julio de 1985		Julio de 1986		Julio de 1987								
	\$US	FS	\$US	FS	\$US	S							
P-2/VI	29 069	68 417	35 039	63 421	42 016	63 444	24 219	527 975	29 816	462 149	35 226	450 893	
P-4/VI	50 277	46 460	118 473	60 453	109 420	72 347	109 249	42 008	915 775	51 549	799 010	60 772	777 882
D-2/1	66 899	62 017	158 143	79 916	144 648	95 131	143 648	56 322	1 227 820	68 526	1 062 153	80 324	1 028 147
SGA	87 419	81 053	206 634	104 449	189 052	124 353	187 924	73 582	1 604 088	89 548	1 387 995	104 981	1 343 757

a/ Sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino para funcionarios con un familiar primario a cargo.

b/ Las cifras correspondientes a Ginebra y Viena se suministran aquí a modo de ejemplo. Respecto de otros lugares de destino pueden proporcionarse cifras similares, que llevan a las mismas conclusiones.

7. Habida cuenta de la congelación a que está sometido actualmente el ajuste por lugar de destino en Nueva York, y de la necesidad de equiparar el poder adquisitivo entre Nueva York, por una parte, y Ginebra y Viena, por la otra, en estos dos últimos lugares de destino no se habían concedido aumentos por inflación desde que se aplicó la congelación en Nueva York. En consecuencia, las variaciones del monto en dólares de la remuneración neta en esos dos lugares de destino entre diciembre de 1984 (fecha de aplicación de la congelación en Nueva York) y julio de 1987 eran el resultado de fluctuaciones monetarias. En vista del debilitamiento experimentado por el dólar de los Estados Unidos en julio de 1985 y julio de 1987, había resultado imprescindible aumentar los montos de la remuneración neta en dólares de los Estados Unidos, con objeto de asegurar que las cantidades pagadas en moneda local a los funcionarios en esos dos lugares de destino permanecieran más o menos invariables. De hecho, en vista del debilitamiento del dólar en los dos últimos años y del carácter regresivo propio del sistema de ajuste por lugar de destino, la cuantía de la remuneración neta en moneda local recibida por los funcionarios de las Naciones Unidas en esos dos lugares de destino había disminuido considerablemente desde julio de 1985. Ese fenómeno también puede apreciarse en la información que figura en el cuadro 2.

8. Por esas consideraciones, dichos miembros opinaron que, al indicarse los montos de la remuneración neta en dólares de los Estados Unidos en los cuatro lugares de destino distintos de Nueva York enumerados en el cuadro 1 al tipo de cambio aplicable en julio de 1987, se crearía la impresión errónea de que los funcionarios de esos lugares de destino recibían una remuneración considerablemente superior a la aplicable en Nueva York. En cambio, si se hubiese proporcionado esa misma información utilizando el tipo de cambio vigente en julio de 1985, podría haberse creado la impresión contraria, igualmente errónea, de que la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas en esos lugares de destino era considerablemente inferior a la de los funcionarios que prestaban servicios en Nueva York.

9. Además, para ofrecer a la Asamblea General un panorama completo de la situación, conjuntamente con los montos de la remuneración neta aplicable a los funcionarios de las Naciones Unidas en algunos o en todos los lugares de destino, debían señalarse también los montos aplicables a los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en esos mismos lugares. Con ello se daría al asunto la perspectiva adecuada, por cuanto no sólo se indicarían los niveles relativos de remuneración del régimen de las Naciones Unidas aplicables en Nueva York, base de ese régimen, y en otros lugares de destino, sino que además se indicarían los montos correspondientes aplicables a los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., base de la administración pública federal de ese país, y en otros lugares de destino. Este criterio se refleja en el cuadro 3.

10. Como se observa en el cuadro 3, la remuneración neta de los funcionarios de las Naciones Unidas (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) era inferior a la de los funcionarios de los Estados Unidos que ocupaban puestos equivalentes (y que consistía en el sueldo básico neto, más subsidio por lugar de destino y subsidio de vivienda) en cada uno de esos lugares de destino. El margen favorece a los funcionarios de los Estados Unidos en un 7% en Ginebra y Viena, y en un 15% en París y Roma. Ello demuestra a las claras que la comparación actual de la remuneración neta no es funcionalmente adecuada y que sólo puede hacerse una verdadera comparación si se tienen en cuenta todos los lugares de destino.

Cuadro 3

Comparación entre la remuneración neta de los Estados Unidos y las Naciones Unidas en determinados lugares de destino en que hay sedes, sobre la base de la categoría P-4/VI (Naciones Unidas) y la categoría GS 14/6 (Estados Unidos) al 1° de abril de 1987

(Dólares EE.UU.)

	<u>Estados Unidos</u> (a)	<u>Naciones Unidas</u> (b)	<u>Margen (b/a)</u> (c)
Ginebra	77 418	72 347	0,93
París	66 408	56 128	0,85
Roma	61 038	51 740	0,85
Viena	65 373	60 772	0,93

Anexo VI

TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO
Y CATEGORIAS SUPERIORES

	Tasa de contribuciones del personal aplicables a los sueldos básicos brutos y a los montos brutos de los pagos por separación del servicio	Funcionario con cónyuge a cargo o hijo a cargo (en vigor desde el 1° de abril de 1987)	Funcionario sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo (en vigor desde el 1° de abril de 1988)
Total de ingresos imponibles (Dólares EE.UU.)			
Sobre los primeros 15 000 dólares anuales	10,0	13,0	18,0
Sobre los siguientes 5 000 dólares anuales	25,0	31,0	34,6
Sobre los siguientes 5 000 dólares anuales	28,0	34,0	38,9
Sobre los siguientes 5 000 dólares anuales	30,0	37,0	42,2
Sobre los siguientes 5 000 dólares anuales	32,0	39,0	44,2
Sobre los siguientes 10 000 dólares anuales	34,0	41,0	46,6
Sobre los siguientes 10 000 dólares anuales	36,0	43,0	48,7
Sobre los siguientes 10 000 dólares anuales	38,0	45,0	50,6
Sobre los siguientes 15 000 dólares anuales	40,0	46,0	51,5
Sobre los siguientes 20 000 dólares anuales	42,0	47,0	54,3
Sobre los demás ingresos imponibles	44,0	48,0	59,2
		(Porcentajes)	

Anexo VII

ESCALA DE SUELDOS DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES CON INDICACION DEL SUELDO BRUTO ANUAL Y EL EQUIVALENTE NETO
(UNA VEZ APLICADAS LAS TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL APLICABLES A LOS SUELDOS BASICOS BRUTOS Y A LOS MONTOS BRUTOS
DE LOS PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO)

(Dólares EE.UU.)

(En vigor desde el 1° de abril de 1988)

Categoría	Es alón												
	I	II	III	IV	V	V.	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Secretario General Adjunto													
SGA Bruto	105 259												
Neto C	64 535												
Neto S	58 276												
Subsecretario General													
SSG Bruto	95 100												
Neto C	59 203												
Neto S	53 891												
Director													
D-2 Bruto	76 677	78 594	80 541	82 550									
Neto C	49 406	50 441	51 487	52 552									
Neto S	45 378	46 308	47 237	48 155									
Oficial Mayor													
D-1 Bruto	65 668	67 505	69 318	71 142	72 950	74 729	76 457						
Neto C	43 461	44 453	45 432	46 417	47 393	48 354	49 287						
Neto S	40 039	40 930	41 809	42 694	43 571	44 434	45 272						
Oficial Superior													
P-5 Bruto	58 072	59 567	61 021	62 430	63 858	65 266	66 705	68 135	69 575	71 000			
Neto C	39 290	40 112	40 912	41 687	42 472	43 244	44 021	44 793	45 571	46 340			
Neto S	36 293	37 031	37 749	38 15	39 151	39 844	40 542	41 235	41 934	42 625			
Oficial de Primera													
P-4 Bruto	46 236	47 647	49 061	50 463	51 894	53 249	54 594	55 976	57 443	58 929	60 361	61 741	
Neto C	32 605	33 409	34 215	35 014	35 830	36 602	37 369	38 137	38 944	39 761	40 549	41 308	
Neto S	30 279	31 003	31 728	32 448	33 182	33 877	34 567	35 257	35 982	36 716	37 423	38 105	
Oficial de Segunda													
P-3 Bruto	37 193	38 503	39 783	41 027	42 303	43 605	44 903	46 217	47 419	48 601	49 801	50 982	52 187
Neto C	27 294	28 067	28 822	29 556	30 309	31 077	31 843	32 594	33 279	33 953	34 637	35 310	35 997
Neto S	25 476	26 176	26 859	27 523	28 205	28 900	29 593	30 269	30 886	31 492	32 108	32 714	33 332
Oficial Adjunto													
P-2 Bruto	29 563	30 611	31 663	32 721	33 785	34 840	35 937	37 022	38 118	39 215	40 294		
Neto C	22 675	23 323	23 965	24 610	25 259	25 903	26 553	27 193	27 840	28 487	29 124		
Neto S	21 262	21 856	22 443	23 033	23 627	24 216	24 805	25 385	25 970	26 556	27 132		
Oficial Auxiliar													
P-1 Bruto	22 175	23 116	24 071	24 999	25 990	26 979	27 990	28 950	29 893	30 832			
Neto C	17 936	18 557	19 187	19 800	20 424	21 047	21 684	22 289	22 883	23 458			
Neto S	16 899	17 474	18 057	18 624	19 197	19 769	20 333	20 908	21 453	21 979			

C = Tasa aplicable a los funcionarios con cónyuge a cargo o hijo a cargo.
S = Tasa aplicable a los funcionarios sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo.

Anexo VIII

PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO PARA EL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES
(COMPENSACION DE VACACIONES ANUALES, PRIMA DE REPATRIACION, PRESTACION EN CASO DE
FALLECIMIENTO E INDEMNIZACION POR RESCISION DEL NOMBRAMIENTO)

MONTOS BRUTOS Y EQUIVALENTES NETOS UNA VEZ APLICADA LAS TASAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL APLICABLES
A LOS SUELDOS BASICOS BRUTOS Y A LOS MONTOS BRUTOS DE LOS PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO

(Dólares EE.UU.)

(En vigor desde el 1° de abril de 1988)

Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
	Escalón												
Secretario General Adjunto													
SGA Bruto	104 342												
Neto C	64 058												
Neto S	57 902												
Subsecretario General													
SSG Bruto	94 481												
Neto C	58 875												
Neto S	53 608												
Director													
D-2 Bruto	76 409	78 301	80 256	82 275									
Neto C	49 261	50 283	51 336	52 406									
Neto S	45 248	46 166	47 107	48 030									
Oficial Mayor													
D-1 Bruto	65 137	67 005	68 861	70 712	72 577	74 398	76 157						
Neto C	43 174	44 183	45 185	46 185	47 192	48 175	49 125						
Neto S	39 781	40 687	41 588	42 485	43 390	44 273	45 126						
Oficial Superior													
P-5 Bruto	57 550	59 063	60 538	61 961	63 387	64 816	66 255	67 700	69 157	70 600			
Neto C	39 003	39 835	40 646	41 429	42 213	42 999	43 778	44 558	45 345	46 124			
Neto S	36 035	36 782	37 511	38 214	38 918	39 624	40 324	41 025	41 731	42 431			
Oficial de Primera													
P-4 Bruto	46 157	47 577	48 924	50 264	51 610	52 984	54 300	55 634	57 065	58 500	59 898	61 247	
Neto C	32 560	33 369	34 137	34 901	35 668	36 451	37 201	37 949	38 736	39 525	40 294	41 036	
Neto S	30 239	30 967	31 658	32 345	33 036	33 741	34 416	35 088	35 795	36 504	37 195	37 861	
Oficial de Segunda													
P-3 Bruto	37 344	38 610	39 852	41 105	42 393	43 644	44 884	46 149	47 350	48 500	49 635	50 756	51 905
Neto C	27 383	28 130	28 863	29 602	30 362	31 100	31 832	32 555	33 240	33 895	34 542	35 181	35 836
Neto S	25 557	26 233	26 896	27 565	28 253	28 921	29 583	30 234	30 851	31 441	32 023	32 598	33 187
Oficial Adjunto													
P-2 Bruto	29 731	30 791	31 868	32 929	33 959	34 996	36 094	37 184	38 252	39 308	40 357		
Neto C	22 781	23 433	24 090	24 737	25 365	25 998	26 646	27 289	27 919	28 542	29 161		
Neto S	21 360	21 956	22 557	23 149	23 724	24 303	24 889	25 471	26 042	26 605	27 166		
Oficial Auxiliar													
P-1 Bruto	22 383	23 328	24 269	25 195	26 187	27 179	28 176	29 120	30 070	31 024			
Neto C	18 073	18 697	19 318	19 923	20 548	21 173	21 801	22 396	22 993	23 575			
Neto S	17 026	17 603	18 178	18 738	19 311	19 884	20 461	21 006	21 554	22 086			

C = Tasa aplicable a los funcionarios con cónyuge a cargo o hijo a cargo.

S = Tasa aplicable a los funcionarios sin cónyuge a cargo ni hijo a cargo.

Anexo IX

CARTA DE FECHA 11 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION

El motivo de la presente carta es la cuestión de los pagos complementarios que ciertos Estados Miembros hacen a sus nacionales cuando trabajan en una organización del régimen común. Vistas las observaciones formuladas por la FICSA en su 25° período de sesiones (marzo de 1987), la Comisión pidió a su secretaría que reuniera información sobre esos pagos complementarios para examinarla en su 26° período de sesiones.

En tal sentido, el 30 de abril de 1987 la secretaría de la CAPI pidió a los directores de personal y administración de las organizaciones participantes que proporcionaran información sobre cualesquiera pagos complementarios que su personal recibiese de un gobierno u otra entidad ajena a la administración de la organización, ya fuera en forma de pago periódico en efectivo, asistencia para el pago del alquiler, transporte, etc. Sin embargo, en algunas de las respuestas iniciales de las organizaciones al Secretario Ejecutivo se indicó que no se disponía de ninguna información al respecto.

Este asunto fue examinado por la Comisión en 1980, 1981 y 1982 y fue registrado en sus informes anuales sexto, séptimo y octavo (A/35/30, párrs. 115 a 123; A/36/30, párrs. 85 a 94 y anexos V y VI y A/37/30, párrs. 119 a 124). Las medidas adoptadas por la Asamblea General se reflejaron en las resoluciones 36/233, sección III, párrafo 2 f), y 37/126, sección II, párrafo 2. En dichos informes, se señaló que los Estados Unidos de América, el Japón y la República Federal de Alemania tenían arreglos para efectuar pagos complementarios a sus nacionales que trabajaban en organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Se ha señalado a mi atención en forma oficiosa que, además de los tres Estados Miembros antes mencionados, quizás haya otros gobiernos que ayuden a sus nacionales, ya sea a título individual o como práctica más generalizada. Por lo tanto, le escribo para hacerle conocer la grave preocupación de la Comisión con respecto a dichos pagos y solicitarle que obtenga información, mediante cuestionario u otro medio apropiado, de cada uno de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, incluidos los funcionarios de alto nivel adscritos por sus gobiernos.

En exámenes anteriores de los pagos complementarios, también se planteó la situación opuesta, es decir, la de las deducciones que ciertos gobiernos efectúan en la remuneración de algunos funcionarios. Tal situación, aunque suscita un problema totalmente diferente, se relaciona con la cuestión de la independencia de la administración pública internacional. Por lo tanto, le agradecería que nos comunique si existe algún arreglo de este tipo entre su organización y algún gobierno y que, además, averigüe si hay funcionarios que se han comprometido con sus gobiernos a aceptar tales deducciones.

En el 25° período de sesiones de la Comisión, también se mencionó que, en el caso de una organización, algunos Estados Miembros proporcionaban personal mediante préstamos reembolsables, porque dicha organización no podía pagar los niveles de remuneración que los funcionarios de ciertas organizaciones gubernamentales

percibían cuando se desempeñaban en el extranjero. Mucho le agradecería que también nos dé datos estadísticos sobre el número de funcionarios que prestan servicios en virtud de préstamos reembolsables y que individualizara a la organización gubernamental pertinente.

Le agradecería que hiciera llegar esta información a la secretaría de la Comisión antes del 26° período de sesiones de la Comisión.

(Firmado) Richard M. AKWEI

Anexo X

CARTA DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS
COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES PERMANENTES DE LOS
ESTADOS MIEMBROS ANTE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK (EXCEPTO
LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, EL JAPON Y LA REPUBLICA FEDERAL DE
ALEMANIA) POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION

Tengo el honor de referirme al examen que está realizando la Comisión de Administración Pública Internacional de los pagos complementarios que reciben algunos funcionarios de las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común. En su 25° período de sesiones, celebrado en marzo de 1987, la Comisión pidió a su secretaría que reuniera información sobre los pagos complementarios que algunos Estados Miembros hacen a sus nacionales que prestan servicios como funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas, para examinarla en su 26° período de sesiones, en julio de 1987. Por lo tanto, le agradeceré que, si procede, nos envíe información sobre tales pagos complementarios por parte de su gobierno, ya sea en forma de pagos periódicos en efectivo, asistencia para el pago del alquiler, transporte, etc.

Se recordará que esta cuestión fue examinada anteriormente por la Comisión en 1980, 1981 y 1982 y registrada en sus informes anuales sexto, séptimo y octavo (A/35/30, párrs. 115 a 123; A/36/30, párrs. 85 a 94 y anexos V y VI; y A/37/30, párrs. 119 a 124). Además, las medidas que adoptó la Asamblea General basándose en los informes de la Comisión a este respecto se reflejaron en las resoluciones 36/233, sección III, párrafo 2 f), y 37/126, sección II, párrafo 2.

En exámenes anteriores de los pagos complementarios, también se planteó la cuestión de la práctica inversa, es decir, de las deducciones que ciertos gobiernos efectúan en la remuneración de algunos funcionarios. Por lo tanto, le agradeceré que, si procede, me informe de cualquier arreglo de este tipo que su Gobierno tenga con organizaciones o con determinados funcionarios de organizaciones del régimen común.

Asimismo, se ha señalado que algunos Estados Miembros proporcionan personal mediante préstamos reembolsables o no reembolsables, porque la organización interesada no puede pagar los niveles de remuneración que los funcionarios de ciertas organizaciones gubernamentales perciben cuando se desempeñan en el extranjero. Por lo tanto, le agradeceré que también me comunique si su Gobierno o alguno de sus organismos tiene arreglos de este tipo con organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, en caso afirmativo, me indique cuáles son los organismos gubernamentales y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que los han concertado.

Mucho le agradecería que me hiciera llegar esta información para fines de junio de 1987 a más tardar.

(Firmado) Richard M. AKWEI

Anexo XI

CARTA DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 SOBRE LA CUESTION DE LOS PAGOS COMPLEMENTARIOS DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES PERMANENTES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, EL JAPON Y LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA ANTE LAS NACIONES UNIDAS POR EL PRESIDENTE DE LA COMISION

Tengo el honor de referirme al examen que está realizando la Comisión de Administración Pública Internacional de los pagos complementarios que reciben algunos funcionarios de las Naciones Unidas y otras organizaciones del régimen común. En su 25° período de sesiones, celebrado en marzo de 1987, la Comisión pidió a su secretaría que reuniera información sobre los pagos complementarios que algunos Estados Miembros hacen a sus nacionales que prestan servicios como funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas, para examinarla en su 26° período de sesiones, en julio de 1987.

Se recordará que esta cuestión fue examinada anteriormente por la Comisión en 1980, 1981 y 1982 y registrada en sus informes anuales sexto, séptimo y octavo (A/35/30, párrs. 115 a 123; A/36/30, párrs. 85 a 94 y anexos V y VI; y A/37/30, párrs. 119 a 124). Además, las medidas que adoptó la Asamblea General basándose en los informes de la Comisión a este respecto se reflejaron en las resoluciones 36/233, sección III, párrafo 2 f), y 37/126, sección II, párrafo 2.

En tal sentido, le agradeceré que me comunique si los arreglos pertinentes todavía rigen con respecto a su Gobierno y si se han introducido enmiendas o se han concertado nuevos arreglos desde 1982. En particular, mucho le agradeceré que me envíe copias de los textos actuales de los arreglos que aplica su Gobierno.

También se ha señalado que algunos Estados Miembros proporcionan personal mediante préstamos reembolsables o no reembolsables, porque la organización interesada no puede pagar los niveles de remuneración que los funcionarios de ciertas organizaciones gubernamentales perciben cuando se desempeñan en el extranjero. Por lo tanto, le agradeceré que también me comunique si su Gobierno o algunos de sus organismos tiene arreglos de este tipo con organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y, en caso afirmativo, me indique cuáles son los organismos gubernamentales y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que los han concertado.

Mucho le agradecería que me hiciera llegar esta información para fines de junio de 1987 a más tardar.

(Firmado) Richard M. AKWEI

Anexo XII

PAGOS COMPLEMENTARIOS

A. Respuestas de los Estados Miembros, recibidas al 20 de julio de 1987,
a la carta de fecha 26 de mayo de 1987 del Presidente de la CAPI

Estado Miembro	Pagos complementarios	Deducciones	Préstamos reembolsables o no reembolsables
Alemania, República Federal de	No	No	
Argentina	No	No	
Australia	No	No	
Bahamas	No	No	No
Brasil	No	No	
Canadá	Dos casos	No	
Comoras	No	No	
Dinamarca	No	No	Expertos adjuntos y funcionarios subalternos del cuadro orgánico
Estados Unidos de América	Sí (al reingresar a la administración pública federal) <u>a/</u>	No	
Etiopía	No	No	
Fiji	No	No	No
Filipinas	No	No	No
Guyana	No	No	
Haití	No	No	
Hungría	No	No	
Indonesia	No	No	No
Islandia	No	No	
Italia	Asunto remitido a la capital		

Estado Miembro	Pagos complementarios	Deducciones	Préstamos reembolsables o no reembolsables
Jamaica	No	No	No
Kampuchea Democrática	No	No	
Madagascar	No	No	
Malawi	Asunto remitido a la capital		
Mauritania	No		
Nigeria	No	No	
Nueva Zelandia	No	No	
Polonia	No		
Portugal	No	No	
Qatar	No hay funcionarios		
República Unida de Tanzania	No	No	
Rwanda	No		
Santa Lucía	No		
Sierra Leona	No	No	
Singapur	No	No	
Somalia	No	No	No
Suecia	No	No	No
Uganda	Asunto remitido a la capital		
Venezuela	No	No	
Yugoslavia	No	No	

a/ Llamados "pagos de equiparación".

B. Los siguientes países no habían respondido a la carta del Presidente al 20 de julio de 1987:

Afganistán, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Austria, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Belice, Benin, Bhután, Birmania, Bolivia, Botswana, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Chad, Checoslovaquia, Chile, China, Chipre, Colombia, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Dominica, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Ghana, Granada, Grecia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Guinea, Guinea-Bissau, Honduras, India, Irán (República Islámica del), Iraq, Irlanda, Islas Salomón, Israel, Jamahiriya Arabe Libia, Japón, Jordania, Kenya, Kuwait, Lesotho, Líbano, Liberia, Luxemburgo, Malasia, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, México, Mongolia, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Níger, Noruega, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Perú, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Arabe Siria, República Centroafricana, República Democrática Alemana, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Socialista Soviética de Bielorrusia, República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania, Saint Kitts y Nevis, Samoa, San Vicente y las Granadinas, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sierra Leona, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suiza (Observador Permanente), Suriname, Swazilandia, Tailandia, Togo, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Yemen Democrático, Zaire, Zambia, y Zimbabwe.

PAGOS COMPLEMENTARIOS

A. Respuestas recibidas de las organizaciones a la carta de fecha 11 de mayo de 1987 del Presidente de la CAPI

Organización	Pagos complementarios	Deducciones	Préstamos reembolsables o no reembolsables
UNICEF	Sí	Sí	
OOPS	No se dispone de datos oficiales	No	No
OACNUR	No se dispone de información		
FAO	Se propone realizar una encuesta interna	No	Sí
UNESCO	No se dispone de datos oficiales	No	
OMS	No se dispone de datos oficiales	No se dispone de datos oficiales	Sí
OACI	Se propone realizar una encuesta interna	No se dispone de datos oficiales	No
UPU	No se dispone de información		
OMPI		No	No
FIDA	No se dispone de información		
ONUDI	No se dispone de datos oficiales		Sí
OIEA	No se dispone de datos oficiales		Sí

B. Las siguientes organizaciones no respondieron a la carta del Presidente:

Naciones Unidas	UIT
PNUD	OMM
Consejo Internacional del Estaño	OMI
OIT	GATT

Anexo XIV

ESCALAS DE SUELDOS RECOMENDADAS PARA LOS FUNCIONARIOS DE VIENA

Cuadro A

Escala de sueldos recomendada para el cuadro de servicios generales al 1.º de marzo de 1987

(En chelines austríacos)

Categorías	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
3	192 866	199 038	205 210	211 382	217 554	223 726	229 898	236 070	242 242	248 414	254 586
4	226 425	233 671	240 917	248 163	255 409	262 655	269 901	277 147	284 393	291 639	298 885
5	265 823	274 329	282 835	291 341	299 847	308 353	316 859	325 365	333 871	342 377	350 883
6	312 076	322 062	332 048	342 034	352 020	362 006	371 992	381 978	391 964	401 950	411 936
7	366 377	378 101	389 825	401 549	413 273	424 997	436 721	448 445	460 169	471 893	483 617
8	430 126	443 890	457 654	471 418	485 182	498 946	512 710	526 474	540 238	554 002	567 766

Cuadro B

Escala de sueldos recomendada para el cuadro de trabajadores manuales al 1.º de marzo de 1987

(En chelines austríacos)

Categorías	Escalones										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	156 706	161 721	166 736	171 751	176 766	181 781	186 796	191 811	196 826	201 841	206 856
3	170 810	176 276	181 742	187 208	192 674	198 140	203 606	209 072	214 538	220 004	225 470
4	186 183	192 141	198 099	204 057	210 015	215 973	221 931	227 889	233 847	239 805	245 763
5	202 939	209 433	215 927	222 421	228 915	235 409	241 903	248 397	254 891	261 385	267 879
6	225 262	232 470	239 678	246 886	254 094	261 302	268 510	275 718	282 926	290 134	297 342
7	274 874	283 670	292 467	301 263	310 059	318 855	327 651	336 447	345 243	354 039	362 835

Cuadro C

Escala de sueldos recomendada para el cuadro de profesores de idiomas al 1.º de marzo de 1987

(En chelines austríacos)

Categorías	Escalones										Escalones por antigüedad														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII												
385	259	397	625	409	991	422	331	434	663	447	007	459	344	471	700	484	058	496	401	508	761	521	121	533	481

PRINCIPIOS Y DIRECTRICES PARA LA EVALUACION DE LA ACTUACION
PROFESIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS MERITOS

Principio I. Antes de seleccionar o elaborar un sistema de evaluación de la actuación profesional deben formularse los objetivos que la organización persigue con dicha evaluación

1. Si bien la evaluación de la actuación profesional es un instrumento para mejorar o maximizar esa actuación, las organizaciones pueden utilizarla administrativamente de diferentes maneras para lograr ese fin: por ejemplo, para determinar si un funcionario debe recibir incrementos periódicos (escalones) dentro de su categoría, o si ha de permanecer en el puesto al finalizar su contrato a prueba o a plazo fijo; para determinar, en un grupo de funcionarios, quiénes recibirán aumentos de sueldos por méritos o quiénes conservarán sus puestos si se reduce la plantilla.

2. La información que brindan las evaluaciones de la actuación profesional es útil para adoptar decisiones respecto de la promoción de las perspectivas de carrera o los ascensos, pero no basta para formular juicios sobre quién debe ser ascendido. También se necesita tener información sobre la capacidad de un funcionario para desempeñarse bien en circunstancias que exijan aptitudes algo diferentes.

Principio II. Es necesario persuadir a los supervisores de que la evaluación de la actuación profesional es importante y significativa

3. Por muy bien estructurado que esté un sistema de evaluación de la actuación profesional, si no cuenta con el apoyo del personal directivo de categoría superior, los supervisores preferirán realizar tareas "importantes", en desmedro de las evaluaciones. Una manera de institucionalizar las evaluaciones de la actuación profesional y de suscitar un cierto apoyo al respecto es formular, en los estatutos y reglamentos del personal, normas referentes a las evaluaciones. Pero esto aún no es suficiente. En las evaluaciones sobre el desempeño de los supervisores debe tenerse en cuenta en qué medida cumplen su obligación de evaluar la actuación profesional del personal. Al igual que respecto de otras funciones importantes del supervisor, un buen desempeño de su labor de evaluación debe tener consecuencias positivas y un mal desempeño, consecuencias negativas.

Principio III. El sistema de evaluación de la actuación profesional, incluidos los formularios y procedimientos empleados, debe ser lo más sencillo posible y corresponder a la finalidad o las finalidades que se persigan

4. Es posible que se elaboren formularios y procedimientos de evaluación tan complejos y extensos que los supervisores, y a veces los propios funcionarios, tengan que pasar largas horas tratando de llenarlos. Los formularios de ese tipo tienden a ser contraproducentes, porque invariablemente terminan por no cumplir ninguna de sus finalidades, por causar excesiva confusión y por despertar hostilidad respecto de todo el sistema de evaluación. La participación de los supervisores que habrán de aplicar los procedimientos y llenar los formularios en la definición y elaboración de procedimientos y formularios que satisfagan sus

necesidades es una forma de garantizar la pertinencia, importancia y utilidad del sistema. Cualesquiera fueren los formularios y procedimientos que se decida utilizar, es necesario someterlos a prueba antes de aplicarlos en gran escala.

Principio IV. El sistema o los sistemas de evaluación de la actuación profesional deben ser totalmente claros y explícitos para todos los interesados, es decir, para los supervisores y los funcionarios; ello significa que tanto los supervisores como los funcionarios deben comprender plenamente las finalidades de la evaluación y los procedimientos y formularios que se utilicen

5. La base de la evaluación de la actuación profesional es una clara comunicación entre el personal y los supervisores de lo que se espera de los funcionarios en el desempeño de sus funciones. Si los motivos, los procedimientos y las bases de la evaluación son conocidos por todos, y si la evaluación guarda relación con las funciones de las cuales depende la eficacia de la organización, el sistema de evaluación será un poderoso instrumento administrativo para aumentar la eficiencia y la eficacia. Además de basar el sistema de evaluación de la actuación profesional en estatutos y reglamentos, convendría redactar circulares administrativas en que se explicasen la finalidad o finalidades de la evaluación de la actuación profesional, los procedimientos y formularios de evaluación y la relación entre el desempeño y sus consecuencias.

6. El proceso de determinar las tareas pertinentes y las expectativas de actuación profesional, supervisar esa actuación, aconsejar a los funcionarios y establecer quiénes deben mejorar su actuación profesional, así como ayudarlos a lograrlo, no es siempre tarea fácil para funcionarios que con frecuencia han sido seleccionados o ascendidos más por sus conocimientos técnicos que por su capacidad de supervisión o gestión. Es importante que los supervisores tengan suficiente información y orientación y, en los casos en que sea necesario, una capacitación que les permita cumplir su responsabilidad de evaluar la actuación profesional.

Principio V. El sistema de evaluación de la actuación profesional debe estructurarse de manera que permita una clara comunicación entre los funcionarios y los supervisores en todo lo atinente a la actuación real y a la esperada

7. A fin de mejorar al máximo la actuación profesional, es importante que el supervisor y el funcionario se reúnan para analizar la actuación de este último. El supervisor y el funcionario deben reunirse al comienzo del período de evaluación para determinar cuáles son las actividades que se espera cumpla el funcionario, la importancia o la prioridad relativa de cada una de esas actividades y qué se espera del funcionario en el cumplimiento de cada tarea; deben reunirse una o más veces durante el ciclo para analizar el adelanto logrado en las tareas, las medidas que podría adoptar el funcionario para mejorar su actuación profesional y cualesquiera cambios que deban preverse en las prioridades o tareas; y deben reunirse nuevamente al final del período para analizar la calificación de la actuación profesional y las nuevas tareas y normas.

8. En consecuencia, el ciclo de evaluación propiamente dicho debería constar de las siguientes actividades:

- a) Determinación de las tareas y las expectativas por el supervisor;

- b) Comunicación de las tareas y las expectativas al funcionario;
- c) Cumplimiento de las tareas por el funcionario, supervisión de su actuación profesional por el supervisor y conversaciones con el funcionario acerca de esa actuación;
- d) Revisión o modificación de las tareas incluidas en el formulario de evaluación a fin de reflejar las nuevas funciones, tareas o prioridades, según proceda;
- e) Calificación por el supervisor y análisis de las calificaciones con el subordinado, quien podrá añadir sus observaciones por escrito;
- f) Examen de las calificaciones otorgadas, como norma por un supervisor de categoría superior;
- g) Incorporación del informe de evaluación de la actuación profesional en el expediente del funcionario;
- h) Determinación de las consecuencias pertinentes de los distintos niveles de actuación;
- i) Repetición del proceso.

Principio VI. En la medida de lo posible, las evaluaciones deben basarse en tareas objetivas relacionadas con las funciones asignadas al funcionario que sean importantes para el funcionamiento eficaz y eficiente de la organización

9. Las obligaciones o tareas objeto de evaluación deben ser las principales funciones asignadas al funcionario durante el período abarcado por la evaluación. Fundamentalmente, lo que exige un sistema de evaluación de la actuación profesional es que se determine lo que se espera de los funcionarios, se informe a éstos, al final del período de evaluación, del juicio que merece su actuación y se utilice la información para los fines que se desee alcanzar con el sistema.

10. Hay diversas fuentes de información a que puede recurrir el personal directivo para determinar las obligaciones o tareas más importantes que deben cumplir sus funcionarios. Una de ellas es, evidentemente, la descripción de funciones del puesto que ocupa el funcionario. Si la descripción data de hace mucho tiempo, o si las actividades y prioridades de la organización se han ido modificando, probablemente sea más útil valerse de documentos recientes de planificación o presupuesto que de las descripciones de funciones para individualizar las tareas importantes. Naturalmente, también debe consultarse al funcionario acerca de las funciones que efectivamente cumple. A esos efectos, sencillamente deben dejarse de lado las funciones incluidas en la descripción, y/o que no se espera que cumpla el funcionario durante el período de evaluación. Aunque probablemente las tareas incluidas en la evaluación de la actuación profesional del funcionario se consignen a un nivel de detalle distinto del empleado en la descripción de funciones, debe haber un alto grado de correlación entre las dos descripciones. En caso contrario, debe modificarse la redacción de la descripción de funciones.

11. Al evaluar la actuación profesional es importante ceñirse a las obligaciones o tareas (hay quienes las llaman objetivos, factores o elementos de la actuación) que el funcionario haya de cumplir. Debe evitarse cuidadosamente que las

calificaciones se basan en características y actitudes personales, lo cual sólo puede aumentar la subjetividad de las evaluaciones y podría hacer que algunos funcionarios consideraran arbitrarios e injustos tanto al supervisor como a las calificaciones. Ello no significa que el supervisor deba evitar expresiones tales como "obra con iniciativa e independencia", "demuestra iniciativa" o "persevera" al describir la actuación profesional del funcionario. A fin de reducir las acusaciones de arbitrariedad o subjetividad, todo supervisor que emplee ese tipo de expresiones debe aplicarlas directamente a tareas concretas y respaldar lo que afirme con ejemplos concretos de actuación profesional. Se ha llegado a la conclusión de que lo más conveniente es incluir esa clase de afirmaciones en las observaciones generales del informe o formulario de evaluación de la actuación profesional.

12. La responsabilidad de determinar qué tareas corresponden al puesto incumbe a la administración y, como norma, no debe ser objeto de negociaciones con el personal; no obstante, ello no significa que el personal no pueda participar, en la medida de lo posible, en el proceso. En general, debe alentarse la participación del personal en todo el proceso de evaluación de la actuación profesional.

13. Al precisar las tareas u obligaciones que han de incluirse en una evaluación, quizá convenga formular varias preguntas: ¿se vería perjudicada la labor de la dependencia u organización si la obligación o tarea no se realizara? (O ¿existe alguna exigencia oficial, por ejemplo, una reglamentación, norma o pedido de un órgano rector, que obligue a realizar la tarea?) Por sí sola o en combinación con un conjunto de obligaciones o tareas de otra índole, ¿se consideraría suficientemente importante dicho incumplimiento como para adoptar algún tipo de medida administrativa contra el funcionario (por ejemplo, retención del incremento periódico dentro de la categoría, traslado, no renovación del contrato, etc.)? El cumplimiento de esa tarea ¿abarca una proporción importante del tiempo del funcionario?

Principio VII. El supervisor debe establecer las normas de actuación profesional y las prioridades o ponderación de cada función o tarea y comunicarlas al funcionario antes de que este comience su labor

14. No basta sencillamente con determinar las tareas que incumben al funcionario. Igualmente importante es establecer expectativas razonables o normas de actuación profesional para cada una de las tareas definidas. Esas normas pueden referirse a la forma en que debe realizarse el trabajo, así como a los resultados que se esperan de él. Entre otros elementos típicos para medir la actuación profesional esperada se cuentan la puntualidad en cumplir o terminar una tarea, la calidad o cantidad de trabajo realizado, la exactitud o cabalidad del trabajo, así como otras formas de conducta o resultados observables. A continuación figura una lista de las preguntas básicas que deben formularse para determinar los niveles de actuación profesional:

a) ¿Qué debe hacer el funcionario para llevar a cabo la tarea? ¿Qué procedimientos debe seguir? ¿Con quién debe comunicarse? ¿Quién debe participar? Y ¿qué técnicas debe emplear, si procede, para que se considere que ha actuado en forma satisfactoria? Si se trata de producir algo, por ejemplo un documento, ¿qué debe incluirse en él? ¿Qué formato debe tener o qué resultado debe lograrse para que se considere que el funcionario ha actuado de forma satisfactoria?

b) ¿Puede un funcionario corriente de la misma categoría del funcionario que ha de realizar la tarea, desempeñar esa tarea o lograr un producto del nivel esperado, haciendo un esfuerzo razonable? (Aunque la administración tiene el derecho de determinar los niveles de actuación profesional esperados, al hacerlo debe consultarse a los funcionarios; después de todo, son los expertos en la materia y es probable que se esfuercen más por alcanzar los niveles esperados si se les da la oportunidad de contribuir a determinarlos.)

c) ¿Es posible obtener información para establecer si el funcionario ha tenido el comportamiento o ha elaborado el producto esperados, sin que ello entrañe procedimientos costosos y prolongados?

d) ¿Es necesario obtener información sobre la actuación profesional de los funcionarios utilizando una escala de niveles de actuación, como por ejemplo, si hay que determinar la cuantía de los pagos por méritos que hayan de abonarse a distintos funcionarios? En ese caso, es importante que se defina cada nivel de actuación para que quede claro en qué momento los funcionarios lo han alcanzado.

15. El funcionario también debe conocer la prioridad de cada una de las tareas. Por ejemplo, si hay una o dos tareas que por su importancia crítica deben tener prelación respecto de otras, el funcionario debe saberlo. De lo contrario, es posible que durante buena parte del período de evaluación se dedique a tareas de menor importancia.

Principio VIII. Deben preverse por lo menos tres niveles de actuación profesional; la necesidad de añadir más niveles dependerá de los objetivos de la evaluación

16. Como mínimo, el sistema de evaluación de la actuación profesional debe establecer tres niveles de actuación: un nivel por encima de una actuación satisfactoria, actuación satisfactoria y un nivel por debajo de una actuación insatisfactoria respecto de cada una de las tareas principales que hayan de incluirse en la evaluación de la actuación profesional del funcionario. Aunque pueda haberse considerado que bastaba con tres niveles para las organizaciones que utilizan las evaluaciones sólo para determinar si se concederá un incremento periódico de sueldos dentro de las categorías o si se renovará un contrato, éstos son objetivos de evaluación muy limitados y convendría contar con un ámbito más amplio de evaluación en que hubiera varios niveles diferenciados de actuación profesional.

17. Las organizaciones que se propongan otorgar gratificaciones a los funcionarios cuya actuación supere las expectativas, y las que se estén preparando para reducir su personal necesitarán diferenciar varios niveles por encima del nivel satisfactorio a fin de distinguir a los funcionarios cuyo desempeño sea muy bueno y claramente algo superior al nivel esperado en general, y a aquellos cuya actuación sea realmente destacada. Aunque no es necesario definir absolutamente todos los niveles de actuación, es importante definir claramente uno de cada dos niveles, a fin de poder calificar la actuación de cada funcionario con arreglo a la escala. Por ejemplo, si existen tres niveles de actuación profesional, debe definirse claramente el nivel intermedio. Si un funcionario es calificado en el nivel más alto, ello indicaría que ha superado el nivel definido, mientras que la calificación de un funcionario en el nivel inferior indicaría que no ha alcanzado el nivel definido. Si hay cinco niveles, deben definirse por lo menos dos niveles,

el segundo a partir del inferior y el segundo a partir del superior a fin de determinar con exactitud a qué nivel de la escala corresponde la actuación profesional de los funcionarios.

Principio IX. El momento de realizar las evaluaciones debe corresponder al fin o a los fines para los que se haya de emplear la información

18. El momento que se elija para llevar a cabo los ciclos de evaluación y la duración de estos deben corresponder a los fines que se desee alcanzar, así como a las actividades que hayan de realizarse. Por ejemplo, si la información ha de utilizarse para determinar si se renovará un contrato, la calificación se debe hacer en una fecha lo más cercana posible a la fecha de renovación del contrato. Si la calificación de la actuación profesional se refiere fundamentalmente a la forma en que un funcionario lleva a su término un proyecto de importancia, evidentemente debe hacerse al fin de dicho proyecto. También es posible que los estatutos o reglamentos de algunas organizaciones exijan que se califique anualmente la actuación profesional del personal como base para determinar el pago de incrementos periódicos de sueldos dentro de las categorías.

Principio X. Debe existir un proceso automático de examen y aprobación de las calificaciones de la actuación profesional, pero como norma las calificaciones propiamente dichas no deben ser impugnables ni estar sujetas a procedimientos de reclamación

19. Las calificaciones de la actuación profesional son, en sí, prerrogativa de la administración. Si se permite que los funcionarios impugnen o sometan a reclamación cada calificación, independientemente del nivel de actuación profesional de que se trate, todo el procedimiento puede quedar sumido en un marasmo de formalismos legalistas.

20. En todos los casos debe haber un proceso de examen de las evaluaciones que a) ofrezca la oportunidad de que se oiga el punto de vista del funcionario cuando éste considere que el supervisor no ha definido con precisión la actuación del funcionario, y b) estipule el examen, por una autoridad de nivel superior, de la coherencia y exactitud de las calificaciones dadas por el supervisor. El proceso de examen debe consistir en las dos etapas que se describen a continuación:

a) En primer lugar, si el supervisor y el funcionario no pueden llegar a un acuerdo sobre el nivel que corresponde a la actuación profesional del funcionario después de haber examinado conjuntamente la evaluación, se debe permitir al funcionario que haga observaciones por escrito sobre la calificación o el proceso utilizado para llegar a ella en el propio formulario de calificación de la evaluación de la actuación profesional;

b) En segundo lugar, la calificación debe ser estudiada por una autoridad de segundo nivel (como norma, por el supervisor de segundo nivel) para cerciorarse de que el encargado de hacer las calificaciones proporcione ejemplos concretos de trabajo que las fundamenten y de que las observaciones del funcionario o la firma de éste aparezcan en los formularios. De ser necesario, el supervisor de segundo nivel debe entrevistarse con el supervisor o el funcionario, o con ambos, y las calificaciones y observaciones deben revisarse antes de proceder a la calificación definitiva. Una vez que una calificación haya sido confirmada por la autoridad de segundo nivel, se debe considerar definitiva e incorporarse al expediente del funcionario, a reserva de una de las tres excepciones que se examinan a continuación.

21. Hay tres tipos de situaciones en que se debe dar cabida a la presentación de impugnaciones o reclamaciones en relación con la evaluación de la actuación profesional. La primera es en los casos en que el desempeño se evalúa como menos que satisfactorio y después del segundo nivel de examen el funcionario no está de acuerdo con la evaluación. En esos casos el funcionario debe poder recurrir a un tercer nivel de examen, por ejemplo, a una persona independiente, al ombudsman o mediador de un organismo o a una junta de evaluación de la actuación profesional. La segunda son los casos de presunta discriminación. En tales casos la reclamación o la impugnación oficial (para la que habrá de utilizarse, siempre que sea posible, el procedimiento de presentación de reclamaciones existente en la organización) debe basarse únicamente en el argumento de la presunta discriminación. Sólo si se establece la existencia de discriminación se podría modificar la calificación propiamente dicha. La tercera excepción son los casos en que se sostiene que no se han aplicado al reglamento los procedimientos de evaluación de la actuación profesional del organismo de que se trata. Evidentemente, los funcionarios siempre tienen el recurso de presentar apelaciones reglamentarias contra las decisiones administrativas adoptadas sobre la base de las calificaciones de la actuación profesional.

Principio XI. Los distintos niveles de actuación profesional deben comportar consecuencias que sean conocidas por los supervisores y el personal

22. La evaluación de la actuación profesional no debe hacerse en el vacío. Si bien es cierto que la base de esta evaluación es una comunicación clara entre el personal y los supervisores, es necesario que las diferencias de actuación profesional de los funcionarios se traduzcan en consecuencias también diferentes y de todos conocidas.

23. En general, los funcionarios cuya actuación profesional sea inferior a lo previsto deben sostener una conversación adicional con el supervisor, en la que se analicen las maneras en que el funcionario podría mejorar su actuación. Si las deficiencias de la actuación no se corrigen, deben aplicarse sanciones. Como norma, las sanciones no deben ser la primera medida que se adopte a los funcionarios cuya actuación profesional sea inferior a la prevista. La primera medida debe consistir en que el supervisor analice la actuación profesional conjuntamente con el funcionario y procure que éste trate de mejorarla. En algunos casos, la actuación profesional deficiente puede atribuirse directamente a falta de conocimientos o de capacidad para llevar a cabo la actividad del caso, lo que requeriría que el funcionario recibiera capacitación sistemática o en el trabajo. Sólo deberían aplicarse sanciones si la actuación profesional no mejorase. Aunque puede haber ocasiones en que la actuación profesional tenga una importancia tan decisiva que no quede otra alternativa que adoptar medidas tan pronto como se detecte una actuación deficiente, esas ocasiones suelen ser relativamente poco frecuentes.

24. Habida cuenta de otros factores, el personal cuya actuación se ajuste a lo esperado recibirá las renovaciones de contrato y los incrementos periódicos de sueldo dentro de la categoría en el momento debido. De vez en cuando, habrá funcionarios cuya actuación profesional supere lo previsto, lo que debe reconocerse y recompensarse. Tal reconocimiento debe basarse únicamente en los méritos, y normalmente ser visible y rápido. Si el reconocimiento no se basa en los méritos, y se distingue a funcionarios que no merecen un reconocimiento especial, y en cambio no se distingue a los que sí lo merecen se resentirá la credibilidad del sistema.

25. El número y el tipo de consecuencias de la actuación profesional debe corresponder al número de niveles de actuación que se distingan en el sistema de evaluación de la actuación profesional. Por ejemplo, si en el sistema de evaluación se distinguen tres niveles de actuación, a saber, superior a lo aceptable, aceptable e inaceptable, deberá haber tres niveles de consecuencias, es decir, una o más recompensas por superar el nivel de actuación aceptable, una o más cuando la actuación sea la prevista y una o más sanciones. Si hay tres niveles posibles de actuación profesional, pero sólo dos tipos de consecuencias posibles, los supervisores sólo se sentirán obligados a distinguir entre dos niveles de actuación, y el personal aprenderá rápidamente a orientar su actuación profesional de manera de aproximarse a los niveles de actuación que comportan consecuencias o de alejarse de ellos.

26. Las recompensas y sanciones efectivas de que dispone cada organización dependen de numerosos factores, incluidos la situación presupuestaria, los estatutos y reglamentos vigentes, el número de puestos de plantilla y las posibilidades de carrera existentes, las oportunidades de capacitación, etc. En consecuencia, no resulta apropiado establecer normas interinstitucionales rígidas e inflexibles en lo que respecta a las sanciones y las recompensas para los distintos niveles de actuación profesional. No obstante, se recomienda que las organizaciones se sirvan al máximo posible del reconocimiento de los méritos y de las recompensas como instrumentos de mejoramiento orgánico.

27. Si bien la evaluación de la actuación profesional es una función distinta de la promoción de las perspectivas de carrera, debe haber una relación entre la promoción de las perspectivas de carrera y la actuación profesional de los funcionarios.

28. Se recomienda que las organizaciones tomen las medidas necesarias para responder a los diferentes niveles de actuación profesional. Seguidamente se indican las medidas cuya adopción podría considerarse en relación con una actuación profesional satisfactoria, más que satisfactoria o insatisfactoria:

- a) **Actuación profesional satisfactoria:**
 - i) Conservación de puestos. El funcionario permanente debe conservar su puesto; los contratos de plazo fijo o contratos similares deben renovarse si los puestos siguen siendo necesarios y se dispone de dinero para financiarlos;
 - ii) Incrementos periódicos de sueldo dentro de las categorías. El funcionario debe recibir oportunamente los incrementos de sueldo correspondientes dentro de su categoría;
 - iii) Conversión del nombramiento. Puede considerarse la posibilidad de que el nombramiento de plazo fijo del funcionario se convierta en nombramiento permanente, con arreglo a las recomendaciones anteriores de la Comisión y a la resolución 37/126 de la Asamblea General, después de cinco años de servicios satisfactorios y sobre la base de evaluaciones perfectamente satisfactorias;
 - iv) Otras consideraciones. Puede considerarse la posibilidad de que el funcionario sea ascendido, sea trasladado voluntariamente y reciba capacitación con miras a mejorar sus perspectivas de carrera;

- b) Actuación profesional más que satisfactoria:
- i) Reconocimiento expresado oralmente y por escrito. Los funcionarios cuya actuación profesional haya sido superior a lo esperado en algunos aspectos de su trabajo e igual a lo esperado en los demás deben recibir un reconocimiento especial. Al menos, el supervisor debe elogiar de palabra al funcionario por su actuación. En su debida oportunidad, el supervisor debe mencionar esa actuación al supervisor del segundo nivel en presencia del funcionario. Cuando proceda, el supervisor del funcionario debe también registrar ese reconocimiento por escrito y enviar copias a los jefes de departamento y, si los méritos lo justifican, al jefe de la organización, incluyendo una copia en el expediente del funcionario;
- ii) Oportunidades especiales. Los funcionarios que hayan cumplido una actuación profesional superior a la prevista, podrán recibir capacitación especial para ayudarles a asumir funciones de mayor categoría. Esta capacitación indica al funcionario que se le considera valioso y contribuye a que la organización aproveche mejor sus recursos humanos. Naturalmente, a menos que la organización pueda brindar oportunidades de ese tipo a todos los funcionarios que alcancen determinado nivel de actuación profesional, la determinación de quiénes recibirán dicha capacitación tendrá que basarse en criterios objetivos adicionales (distintos de la actuación profesional en ese momento dado, tales como el número de años de servicio, el número de veces que se ha tenido una actuación profesional superior a la prevista y otros similares) a fin de evitar decisiones discriminatorias y ajenas a una comparación de la capacidad relativa de los funcionarios;
- iii) Preferencia en los traslados. A veces, las organizaciones disponen de vacantes apetecibles a corto e incluso a largo plazo que pueden llenarse adecuadamente mediante el traslado de funcionarios. En esos traslados debe darse especial preferencia a los funcionarios de buena actuación profesional, especialmente si los traslados les darán una experiencia beneficiosa para sus perspectivas de carrera. Las organizaciones que trasladan periódicamente al personal a distintos lugares de destino o a distintas tareas podrían prolongar la permanencia de los funcionarios en las tareas o lugares de destino que aquellos consideren de mayor atractivo;
- iv) Gratificaciones en efectivo. Puede considerarse la posibilidad de conceder gratificaciones en efectivo a los funcionarios cuya actuación profesional durante un mismo período de evaluación supere las expectativas en todos los aspectos importantes de su puesto. A título excepcional, las organizaciones pueden conceder gratificaciones en efectivo a los funcionarios cuya actuación profesional sea superior a lo previsto en una o varias tareas de importancia especialmente crítica y cuya actuación en los demás aspectos del puesto sea del nivel previsto. Las gratificaciones en efectivo permiten premiar la actuación profesional mediante una sola recompensa que no implica costos permanentes. Las organizaciones que no puedan premiar las actuaciones profesionales que superen constantemente lo previsto con recompensas más permanentes, como incrementos acelerados de sueldo dentro de las categorías, tal vez deseen recurrir en diversas oportunidades a las gratificaciones en efectivo para conseguir el mismo fin;

- v) Consideración especial a la hora de adoptar decisiones administrativas. Los funcionarios cuya actuación profesional supere lo previsto pueden ser objeto de una consideración especial a la hora de adoptar determinadas decisiones administrativas. Como ejemplos de tipos adecuados de consideración especial pueden señalarse el reconocimiento al funcionario de cierto número de meses de antigüedad (por ejemplo, medio mes adicional por cada mes trabajado efectivamente) para mejorar sus posibilidades de ascenso o acumular la antigüedad en la categoría requerida para ocupar puestos de categoría superior. Podrían aplicarse créditos de este tipo a la antigüedad en el servicio necesaria para convertir en permanente un nombramiento de plazo fijo. Las organizaciones que deban reducir su personal mediante la rescisión de contratos tal vez deseen proporcionar una mayor protección a los funcionarios que más destaquen por su actuación profesional reconociéndoles años de servicios adicionales al estudiar los contratos que hayan de rescindirse;
- vi) Incrementos acelerados de sueldo dentro de las categorías. La ventaja, y también la desventaja, de los aumentos acelerados dentro de las categorías, es que son permanente. El funcionario sigue recibiendo esos beneficios años después de la actuación profesional que dio lugar a la recompensa, independientemente del nivel de su actuación ulterior. Este tipo de premio es particularmente apropiado para los casos en que la actuación profesional se mantiene constantemente a un nivel alto, especialmente durante varios años;
- vii) Licencias sabáticas. Numerosos funcionarios que tienen durante muchos años una actuación profesional superior a la prevista suelen lograrlo a costa de reducir al mínimo el tiempo que permanecen alejados de sus funciones, reducir sus vacaciones y no aprovechar las posibilidades de capacitación. Para una organización puede ser beneficioso enviar de vez en cuando a esos funcionarios en misiones que, aunque no estén directamente relacionadas con los puestos que desempeñen en ese momento, les ayuden a prepararse para destinos o tareas futuras, aumenten su productividad y contribuyan a crear un clima de buena voluntad con respecto a la organización. Esas misiones deben revestir claramente el carácter de recompensas por una excelente actuación profesional;
- viii) Certificados. Los funcionarios cuya actuación profesional haya sido superior a lo previsto en todos los aspectos de su actividad profesional deberían recibir un reconocimiento de un nivel algo mayor. Al final de una carrera o en una etapa importante de la carrera de un funcionario, los certificados de reconocimiento de méritos y agradecimiento, aprobados por el jefe del organismo y registrados en el expediente del funcionario, constituyen un medio de reconocer los méritos del funcionario cuya actuación profesional ha superado los niveles previstos;
- c) Actuación profesional insatisfactoria:
- i) Plan o capacitación para mejorar la actuación profesional. Como se señaló en el párrafo 23, por regla general cuando la actuación profesional de un funcionario sea inferior a los niveles previstos, la primera medida debe consistir en tratar de ayudar al funcionario a alcanzar niveles aceptables. Un procedimiento para lograrlo es que el supervisor elabore un plan de lo que el funcionario debe tratar de

realizar de modo diferente para mejorar su actuación profesional, y examine el plan con el funcionario. El plan puede incluir, cuando proceda, capacitación sistemática o en el trabajo;

- ii) Carta de amonestación o censura. Aunque hay muchos casos de actuación profesional insatisfactoria que pueden dar lugar a cartas de amonestación o censura, hay dos casos concretos que saltan de inmediato a la mente. Uno es el que se presenta cuando la actuación insatisfactoria es en realidad falta de actuación o una negativa a actuar en relación con una o varias de las tareas que se señalaron al funcionario como tareas de especial importancia. Un segundo caso ocurre cuando se observa una actuación profesional insatisfactoria durante el ciclo de evaluación, se elabora un plan para que el funcionario mejore su actuación profesional y el funcionario no cumple ese plan. La carta de amonestación o censura debe incluirse en el expediente del funcionario. La carta podrá retirarse del expediente si el funcionario cumple una actuación profesional aceptable en los dos ciclos de evaluación siguientes;
- iii) Traslado. En casos poco frecuentes, y por diversas razones, el funcionario puede sencillamente no ser capaz de realizar las tareas que se le han asignado. De ser así, la organización puede encomendar al funcionario, dentro de la misma categoría, otras tareas que pueda llevar a cabo de manera satisfactoria. Sólo debe recurrirse a esta medida cuando, después de haberse dado al funcionario suficientes oportunidades para que su actuación profesional sea aceptable, sea evidente que no puede desempeñar sus funciones como es debido. El hecho de que el funcionario sea incapaz de realizar un tipo determinado de trabajo debe anotarse en su expediente, para que en el futuro no se le encomienden tareas de ese tipo;
- iv) Aplazamiento o retención de los incrementos de sueldo dentro de las categorías. Las organizaciones pueden retener o aplazar el incremento de sueldo siguiente dentro de la categoría si la actuación profesional de un funcionario al final de un período de evaluación es inferior a lo previsto. Desde el punto de vista de la motivación, en general el aplazamiento del incremento periódico dentro de la categoría la primera vez que la actuación profesional es deficiente, a la espera de que la actuación sea satisfactoria durante un período de tiempo determinado, es preferible a la retención pura y simple de dicho incremento. Por regla general, la retención debe reservarse para los casos de actuación profesional insatisfactoria reiterada o para los casos de graves deficiencias en la actuación profesional;
- v) Descenso de categoría. Cuando la actuación profesional en tareas de importancia crítica o en varias tareas de importancia menos decisiva resulte insatisfactoria, puede ser necesario encomendar tareas menos importantes al funcionario y rebajarle de categoría;
- vi) Rescisión del nombramiento. Cuando el funcionario aún no ha cumplido un año en funciones y su actuación profesional es inferior a lo previsto, la organización puede preferir rescindir el nombramiento al final del primer período de evaluación. Como norma, al funcionario al que ya se hayan extendido uno o más nuevos contratos debe concedérsele, antes de rescindir su nombramiento, una prórroga del contrato por un período que

no exceda de un ciclo completo de evaluación de la actuación profesional, a fin de que pueda mejorar su desempeño. Independientemente de la situación contractual del funcionario, si su actuación profesional es inferior a los niveles exigidos durante dos períodos de evaluación consecutivos o durante dos años de un trienio, debe estudiarse la posibilidad de rescindir su nombramiento.

Anexo XVI

TRASLADOS DE PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES
DESDE 1980 HASTA 1985 POR ORGANIZACION (INCLUIDOS LOS MOVIMIENTOS
ENTRE ORGANIZACIONES)

Cuadro A

Traslados durante 1980

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	74	67	88	-	229 (20) <u>d/</u>
PNUD <u>b/</u>	1 <u>c/</u>	3	10	-	14 (1) <u>d/</u>
UNICEF	13	19	82	5	119
OACNUR <u>b/</u>	23	21	30	-	74
OOPS	-	1	4	-	5
OIT <u>e/</u>	7	10	19	-	36
FAO	33	59	229	-	321
UNESCO	9	8	n.d.	10	27
OACI	2	5	16	3	26
OMS <u>f/</u>	9	18	159	-	186 (4) <u>d/</u>
FIDA	-	-	-	5	5
OMM	-	-	-	-	-
OMI	-	-	-	-	-
OMPI	-	-	-	2	2
UIT	-	-	2	-	2
CCI	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
Total	<u>172</u>	<u>212</u>	<u>639</u>	<u>26</u>	<u>1 049 (25)</u>

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ FNUAP solamente; no se dispone de cifras del PNUD para 1980.

d/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

e/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

f/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro B

Traslados durante 1981

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	60	61	103	-	224 (21) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	30	27	58		115
UNICEF	14	9	74	2	99
OACNUR <u>b/</u>	16	17	39	-	72
OOPS	3	2	4	-	9
OIT <u>d/</u>	6	7	14		27
FAO	36	42	195	-	273
UNESCO	10	12	n.d.	3	25
OACI	4	6	25	5	40
OMS <u>e/</u>	8	12	136	-	156 (5) <u>c/</u>
FIDA		1			1
OMM		2			2
OMI	-	-	-	-	-
OMPI				-	
UIT	-	-	2	-	2
CCI	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>-</u>	<u>4</u>
Total	<u>188</u>	<u>200</u>	<u>651</u>	<u>10</u>	<u>1 049 (26)</u>

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

d/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

e/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro C

Traslados durante 1982

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	70	38	100	-	208 (16) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	41	27	75		143 (13) <u>c/</u>
UNICEF	13	16	70		99
OACNUR <u>b/</u>	31	29	45		105
OOPS	1	3	-		4
OIT <u>d/</u>	5	15	9		29
FAO	42	56	202	-	300
UNESCO	11	12	n.d.	4	27
OACI	4	4	15	6	29
OMS <u>e/</u>	2	14	130		146 (2) <u>c/</u>
FIDA	2	-	-	7	9
OMM	-	3	3	-	6
OMI	-	-	-	-	-
OMPI				1	1
UIT				2	2
CCI	<u>-</u>	<u>1</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>1</u>
Total	<u>222</u>	<u>218</u>	<u>649</u>	<u>20</u>	<u>1 109 (31)</u>

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

d/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

e/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro D

Traslados durante 1983

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	49	36	65	-	150 (15) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	28	27	94		149 (8) <u>c/</u>
UNICEF	14	16	71	-	101
OACNUR <u>b/</u>	36	31	49		116
OOPS	4	7	3	-	14
OIT <u>d/</u>	8	5	25		38
FAO	37	65	167	-	269
UNESCO	5	11	n.d.	1	17
OACI	2	1	17	1	21
OMS <u>e/</u>	6	19	103		128 (4) <u>c/</u>
FIDA	-	-	-	4	4
OMM	-	-	2		2
OMI	-	-	-	-	-
OMPI					
UIT	-	-	2	-	2
CCI	-	-	-	-	-
Total	<u>189</u>	<u>218</u>	<u>598</u>	<u>6</u>	<u>1 011 (27)</u>

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

d/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

e/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro E

Traslados durante 1984

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	51	35	69	-	155 (13) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	24	29	96		149 (12) <u>c/</u>
UNICEF	18	11	88		117
OACNUR <u>b/</u>	31	28	41		100
OOPS	4	4	8	2	18
OIT <u>d/</u>	2	10	16		28
FAO	29	42	213		284
UNESCO	8	4	n.d.	1	13
OACI	2	5	5	2	14
OMS <u>e/</u>	3	7	98		108
FIDA	-	-	-	1	1
OMM			2		2
OMI	-	1	-	-	1
OMPI	-	-	-	-	-
UIT	1	-	2	-	3
CCI	-	1	-	-	1
Total	<u>173</u>	<u>177</u>	<u>638</u>	<u>6</u>	<u>994</u> (25)

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

d/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

e/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro F

Traslados durante 1985

	De las sedes a fuera de las sedes	De fuera de las sedes a las sedes	De fuera de las sedes a fuera de las sedes	De una sede a otra (sólo entre organizaciones)	Total
Naciones Unidas <u>a/</u>	42	23	45	-	110 (14) <u>c/</u>
PNUD <u>b/</u>	28	45	86	-	159 (8) <u>c/</u>
UNICEF	16	21	129	1	167
OACNUR <u>b/</u>	39	39	52	-	130
OOPS	8	10	2	-	20
OIT <u>d/</u>	7	12	34	-	53
FAO	25	45	166		236
UNESCO	6	8	n.d.	3	17
OACI	5	5	8	4	22
OMS <u>e/</u>	6	14	77	-	97 (2) <u>c/</u>
FIDA	-	1	-	-	1
OMM			2	-	2
OMI	-	1	-	-	1
OMPI				3	3
UIT	3	2	2		7
CCI	—	—	—	—	—
Total	<u>65</u>	<u>226</u>	<u>603</u>	<u>11</u>	<u>1 025</u> (24)

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Las cifras entre paréntesis indican traslados entre organizaciones que no se desglosaron por tipo y que, por consiguiente, no pudieron indicarse en la columna pertinente.

d/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

e/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro G

Total de traslados de personal del cuadro orgánico y categorías superiores por organización durante el período 1980-1985

1. Número total de funcionarios

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Naciones Unidas	249	245	224	165	168	124
PNUD <u>a/</u>	15	115	156	157	161	167
UNICEF	119	99	99	101	117	167
OACNUR <u>a/</u>	74	72	105	116	100	130
OOPS	5	9	4	14	18	20
OIT <u>b/</u>	36	27	29	38	28	53
FAO	321	273	300	269	284	236
UNESCO	27	25	27	17	13	17
OACI	26	40	29	21	14	22
OMS <u>c/</u>	190	161	148	132	108	99
FIDA	5	1	9	4	1	1
OMM	-	2	6	2	2	2
OMI	-	-	-	-	1	1
OMPI	2	-	1	-	-	3
UIT	2	2	2	2	3	7
CCI	3	4	1	-	1	-
Total	<u>1 074</u>	<u>1 075</u>	<u>1 140</u>	<u>1 038</u>	<u>1 019</u>	<u>1 049</u>

a/ Excluidos los expertos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

b/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y de Estudios.

c/ Excluida la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Cuadro G (continuación)

2. Tasas de traslado (como porcentaje del número total de funcionarios del cuadro orgánico en cada organización)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Naciones Unidas <u>a/</u>	4,3	3,9	3,6	2,7	3,0	2,4 <u>e/</u>
PNUD <u>b/</u>	1,3	9,5	13,3	14,8	13,1	15,2 <u>e/</u>
UNICEF	19,8	14,2	13,5	10,0	10,3	20,4 <u>e/</u>
OACNUR <u>b/</u>	18,9	16,5	22,3	23,4	18,5	32,0 <u>e/</u>
OOPS	6,9	11,8	5,2	17,9	22,0	23,5 <u>e/</u>
OIT <u>c/</u>	2,4	1,8	2,1	2,9	2,2	3,9 <u>e/</u>
FAO	9,0	7,8	9,1	8,3	8,8	7,3
OACI	4,1	6,0	4,2	3,2	2,3	3,9
OMS <u>d/</u>	12,0	10,2	9,5	8,7	7,4	6,5
FIDA	8,2	1,4	12,8	5,4	1,3	3,6
OMM	-	0,95	3,0	1,0	1,0	1,1
OMI	-	-	-	-	0,8	0,9
OMPI	2,3	-	1,1	-	-	3,1
UIT	0,4	0,4	0,4	0,5	0,7	1,6
CCI	2,0	2,6	0,7	-	0,7	-

a/ Incluida la ONUDI.

b/ Excluido el personal de proyectos (las cifras del PNUD incluyen el FNUAP).

c/ Excluido el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

d/ Excluida la OPS.

e/ Basado en cifras proporcionadas por las organizaciones que no corresponden a las estadísticas del CCCA.

DURACION DEL SERVICIO (EN AÑOS) EN EL ACTUAL LUGAR DE DESTINO AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985 a/ b/

Organización	0 a 5		5 a 10		10 a 15		15 a 20		20 a 25		25+		Total General					
	N-P	Total	N-P	Total	N-P	Total	N-P	Total	N-P	Total	N-P	Total	N-P	Total				
	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)	No. (%)				
Naciones Unidas	1 143	920	2 363	808	1 074	771	87	858	30	508	261	194	3	197	3 865	1 320	5 175	
	34,8	69,7	43,7	21,0	20,2	20,8	6,6	16,6	12,4	2,3	6,8	1,1	5,3	0,2	3,8	100	100	
UNICEF	395	346	741	73	20	93	34	35	17	0	1,9	0	1	0	1	521	868	
	75,8	94,3	83,4	14,0	5,4	10,5	6,5	3,9	3,3	0	0,2	0	0,1	0	0,1	100	100	
PNUD	598	267	865	140	33	173	50	53	37	2	39	18	0	0	0	843	305	1 148
	70,9	87,5	75,4	16,6	10,8	15,1	5,9	4,6	4,4	0,7	3,4	2,1	0	0	0	100	100	
CCI	10	54	64	19	9	28	24	33	20	1	21	2	0	0	0	75	73	148
	13,3	74,0	43,2	25,3	12,3	19,0	32,0	22,3	26,7	1,4	14,2	2,7	0	0	0	100	100	
UIT	334	491	825	153	36	189	130	134	103	1	104	49	0	55	824	532	1 356	
	40,5	92,3	60,8	18,5	6,8	13,9	15,7	9,9	12,5	0,2	7,7	5,9	0	4,1	100	100		
UNESCO	331	130	461	338	37	375	147	154	94	0	94	10	0	136	1 056	174	1 230	
	31,3	74,7	37,5	32,0	21,3	30,5	13,9	4,0	8,9	0	7,6	0,9	0	11,1	100	100		
OACI	158	217	375	53	30	83	42	43	36	1	37	16	0	15	320	249	569	
	49,4	87,1	65,9	16,6	12,0	14,6	13,1	0,4	7,6	11,2	0,4	6,5	5,0	2,8	100	100		
UPU	22	5	27	15	0	15	9	9	10	0	10	11	0	4	71	5	76	
	31,0	100,0	35,5	21,1	0	19,7	12,7	11,6	14,1	0	13,2	15,5	0	5,3	100	100		
OMS	509	408	917	200	105	305	122	135	96	2	98	41	1	22	990	529	1 519	
	51,4	77,1	60,4	20,2	19,9	20,1	12,3	2,5	8,9	9,7	0,4	6,5	4,1	0,2	2,8	100	100	
OMS/OPS	178	0	178	68	0	68	42	42	24	0	24	10	0	9	331	0	331	
	53,8	0	53,8	20,5	0	20,5	12,7	12,7	7,3	0	7,3	3,0	0	2,7	100	0	100	
UIT	78	4	82	56	2	58	37	38	39	0	39	14	0	39	263	7	270	
	29,7	57,1	30,4	21,3	28,6	21,5	14,1	14,3	14,8	0	14,4	5,3	0	14,4	100	100		
OMI	26	21	47	27	4	31	20	21	8	0	8	5	0	0	86	26	112	
	30,2	80,8	42,0	31,4	15,4	27,7	23,3	3,8	18,8	0	7,1	5,8	0	0	100	100		
OMPI	46	0	46	11	0	11	17	17	18	0	18	4	0	3	99	0	99	
	46,5	0	46,5	11,1	0	11,1	17,2	0	18,2	0	18,2	4,0	0	3,0	100	0	100	

a/ N-P = personal que no es de proyectos; P = personal de proyectos.

b/ Toda falta de correlación con las cifras que figuran en los cuadros G.1 y 2 del anexo XVI se debe a diferencias en las definiciones empleadas.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة . قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o dirijase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
