

**INFORME
DE LA COMISION
DE ADMINISTRACION PUBLICA
INTERNACIONAL**

ASAMBLEA GENERAL

DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO QUINTO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No.30 (A/35/30)



NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1980

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>Párrafos</u>	<u>Página</u>
Siglas		viii
Carta de envío		ix
Resumen de las recomendaciones		x
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION	1 - 8	1
A. Aceptaciones del estatuto	1 - 2	1
B. Composición	3	2
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas	4 - 7	2
D. Organó subsidiario	8	4
II. MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES (DERIVADAS DEL QUINTO INFORME ANUAL DE LA COMISION)	9 - 17	4
A. Funciones a largo plazo de la Comisión	10	4
B. La remuneración pensionable y los derechos de pensión como elementos de la remuneración total	11	5
C. Examen del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino	12	5
D. Equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional utilizada en la comparación	13	5
E. Prima de repatriación	14	6
F. Prestaciones en caso de fallecimiento	15	6
G. Informe anual	16 - 17	6
III. REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION COMO ELEMENTOS DE LA REMUNERACION TOTAL	18 - 87	7
A. Introducción	18 - 20	7

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
B. La remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores	21 - 38	7
1. La "propuesta de los grupos"	21 - 27	7
2. La "propuesta de Washington" y su aplicación	28 - 34	9
3. Un índice modificado para pensionistas . . .	35 - 38	11
C. La remuneración pensionable del cuadro de servicios generales	39 - 49	11
1. La cuestión de las contribuciones del personal	39 - 47	11
2. La aplicación de la "propuesta de Washington"	48 - 49	14
D. Deliberaciones de la Comisión	50 - 58	15
E. Opiniones de la Comisión	59 - 87	16
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES	88 - 158	22
A. Comparación que debe hacerse para aplicar el principio Noblemaire	88 - 123	22
1. Evolución del margen entre la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos y la del régimen común de las Naciones Unidas	88 - 92	22
2. Promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD)	93	24
3. Consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico	94 - 105	24
4. Metodología para la comparación de la remuneración total	106 - 108	28
5. Metodología para determinar la administración pública mejor remunerada	109 - 114	29
6. Examen de los pagos complementarios que reciben de sus gobiernos funcionarios internacionales de ciertas nacionalidades . .	115 - 123	31
B. Examen del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino	124 - 145	33

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>	
C.	Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino	146 - 148	37
D.	Examen del subsidio de educación	149 - 158	38
V.	CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES	159 - 214	41
A.	Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra	162 - 177	42
B.	Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Montreal	178 - 185	45
C.	Escalas de sueldos de los cuadros de servicios generales, de trabajadores manuales y del servicio de seguridad en Nueva York	186 - 203	47
D.	Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Roma	204 - 213	51
E.	Preparativos para un estudio sobre las mejores condiciones de empleo prevaecientes en Viena	214	53
VI.	CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO	215 - 233	54
A.	Clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo	215 - 228	54
B.	Subsidio de alquiler para el personal sobre el terreno	229 - 233	59
VII.	OTRAS FUNCIONES DE LA COMISION RELATIVAS A LA POLITICA DE PERSONAL	234 - 310	61
A.	Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 13 de su estatuto	234 - 264	61
1.	Escalón I: La Norma General	234 - 256	61
2.	Escalón II: Normas para clasificación de categorías	257 - 258	71
3.	Metodología para la definición del trabajo propio del cuadro orgánico	259 - 262	72
4.	Elaboración de normas comunes de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales en Nueva York	263 - 264	73

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
B. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 14 de su estatuto	265 - 310	74
1. Modalidades de clasificación divergentes	265	74
2. Evaluación del desempeño	266 - 281	74
3. Programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera	282 - 296	79
4. Programas de intercambio entre organizaciones	297 - 298	87
C. Funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico	299 - 310	87
VIII. OTROS ASUNTOS	311 - 334	94
A. Examen del estatuto y el reglamento	311 - 314	94
B. Cuestiones administrativas y presupuestarias	315 - 323	94
C. Estudio de las condiciones locales pertinentes para determinar las condiciones de servicio del personal de zona del OOPS	324 - 327	96
D. Prestaciones en caso de fallecimiento	328 - 334	98

Anexos

I. Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington	101
II. Sueldos brutos y equivalentes netos una vez deducidas las contribuciones del personal	102
III. Escalas de ajustes por lugar de destino	103
IV. Escalas sugeridas de contribuciones del personal después de consolidar 30 puntos	105
V. Remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores con indicación, a los fines de los pagos por separación del servicio, del equivalente neto una vez deducidas las contribuciones del personal.	106
VI. Sistema de ajustes por lugar de destino: principios, finalidad y funcionamiento	107
VII. Cuadro de servicios generales - Ginebra	126

INDICE (continuación)

Anexos (continuación)

	<u>Página</u>
VIII. Cuadro de servicios generales - Nueva York	127
IX. Cuadro de trabajadores manuales - Nueva York	128
X. Cuadro de Servicio de Seguridad - Nueva York	129
XI. Cuadro de servicios generales - Roma	130
XII. Normas para la clasificación de puestos del régimen común - la Norma General	131
XIII. Formulario para la descripción de funciones en el régimen común	138
XIV. Glosario de los términos usados en la Norma General de la CAPI (Escalón I)	144
XV. Esferas comunes de trabajo	151
XVI. Programa de trabajo sobre la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación	154
XVII. Informe del grupo de trabajo sobre revisión del estatuto y el reglamento	156

SIGLAS

CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CMPPNU	Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios de Funcionarios Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OCMI	Organización Consultiva Marítima Intergubernamental
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMM	Organización Meteorológica Mundial
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
OMS	Organización Mundial de la Salud
OOPS	Organismo 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
UNITAR	Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones
UPU	Unión Postal Universal

CARTA DE ENVIO

15 de septiembre de 1980

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de transmitirle adjunto el sexto informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con el artículo 17 del estatuto de la Comisión, que la Asamblea General aprobó en su resolución 3357 (XXIX).

El informe contiene varias recomendaciones que exigen la adopción de decisiones por parte de la Asamblea General; para facilitar su consulta, antes del primer capítulo figura un resumen de dichas recomendaciones.

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 participantes 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 interino de la Comisión de
Administración Pública Internacional

Excelentísimo Señor
Kurt Waldheim
Secretario General de las Naciones Unidas
Nueva York

Resumen de las recomendaciones que exigen la adopción de decisiones por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de los órganos legislativos de las otras organizaciones participantes

Párrafos

Remuneración pensionable y derechos de pensión como elementos de la remuneración total: El 1° de enero de 1981, la remuneración pensionable:

64 a 67 a) Para el cuadro orgánico y categorías superiores, se expresará como función de la remuneración bruta tras la consolidación de cierto número de puntos del ajuste por lugar de destino, teniendo en cuenta la revisión simultánea de la escala de contribuciones del personal;

83 a 85 b) Para el cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación colocal, será la remuneración bruta resultante de una escala revisada de contribuciones del personal que se propone y que se aplicará cuando entren en vigor revisiones de las escalas de sueldos después del 1° de enero de 1981.

68 Los ajustes posteriores de la remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores se basarán en el índice de precios de consumo de los Estados Unidos de América a los fines de calcular las prestaciones básicas de pensión en dólares, y en el IPPALD a los fines de calcular las aportaciones para pensiones.

75 A la espera de que se complete un estudio sobre un índice especial destinado a medir el costo relativo de la vida para los pensionados, se deben utilizar los actuales índices del ajuste por lugar de destino para introducir ajustes en relación con el cuadro orgánico y categorías superiores. Con respecto a los pensionados del cuadro de servicios generales, se propone un sistema de ajuste de la remuneración pensionable a los fines de determinar los derechos de pensión de los funcionarios que, una vez jubilados, viven en países donde el costo de la vida es alto.

101 Consolidación del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico: La CAPI recomienda que se consoliden 30 puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico respetando el principio de que no se producirán ni pérdidas ni ganancias; las escalas de sueldos, la escala de contribuciones del personal y las escalas de remuneración pensionable que se proponen en consecuencia figuran en los anexos II a VI.

121 y 122 Pagos complementarios que reciben de sus gobiernos los funcionarios internacionales de ciertas nacionalidades: La CAPI recomienda que la Asamblea General señale a la atención de todos los Estados Miembros que esa práctica es innecesaria, inadecuada e inconveniente y, además, incompatible con las disposiciones de los estatutos del personal.

156 Examen del subsidio de educación: La CAPI recomienda que los niveles de los gastos aprobados reembolsables con arreglo a las disposiciones del subsidio se ajusten de la siguiente manera: sobre los primeros 3.000 dólares, el 75%; sobre los 1.000 dólares siguientes, el 50%; y sobre los 1.000 dólares siguientes, el 25%, con sujeción a la

disposición de que, respecto de los hijos incapacitados, se podrá reembolsar el 75% de los gastos aprobados de hasta 5.000 dólares; además, la CAPI recomienda que la cuantía fija pagadera por concepto de pensionado se aumente a 1.100 dólares y que se mantengan las disposiciones vigentes respecto del nivel mínimo de los tipos de cambio

- 224 Clasificación de los lugares de destino de acuerdo con las condiciones de vida y de trabajo: La CAPI recomienda que los estatutos del personal de las organizaciones se modifiquen con efecto a partir del 1° de enero de 1981 para: a) aumentar la frecuencia de las vacaciones en el país de origen a 18 y 12 meses para los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino difíciles y muy difíciles; y b) permitir el viaje de los hijos a cargo entre el lugar de destino y el lugar de estudios dos veces (en lugar de una sola vez) durante el año en que el padre no tiene derecho a vacaciones en el país de origen, en los casos en que no existan en el lugar de destino escuelas que impartan enseñanza en el idioma o en la tradición cultural que los funcionarios deseen para sus hijos.
- 242 La Norma General (de clasificación de puestos): En relación con la decisión de la Comisión de que la Norma General se aplique en forma progresiva a partir del 1° de enero de 1981, la Comisión recomienda a los órganos legislativos de las organizaciones que: a) deleguen en los jefes ejecutivos la atribución de clasificar los puestos, con sujeción a los mecanismos de control que esos órganos consideren apropiados; y b) consideren favorablemente las solicitudes que se reciban de los jefes ejecutivos para que se proporcionen los recursos adicionales para los trabajos de clasificación que sean necesarios a fin de aplicar y mantener las normas de clasificación de puestos del régimen común adoptadas por la Comisión.
- 253
- 251
- 291 Programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera: La CAPI recomienda a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que no establezcan programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera que supongan la selección o la preparación de funcionarios para ocupar categorías más altas o el establecimiento como metas de cuotas para determinadas categorías y para determinados grupos. Sin embargo, la CAPI recomienda a las organizaciones que adopten una serie de medidas para asegurar que la carrera de los funcionarios no se vea afectada por una discriminación adversa.
- 334 Prestaciones en caso de fallecimiento: La CAPI recomienda que no se efectúe ningún cambio en el plan actual de prestaciones en caso de fallecimiento.

CUESTIONES DE ORGANIZACION

A. Aceptaciones del estatuto

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

Durante los primeros cinco años de existencia de la Comisión, su Estatuto fue aceptado por 11 de las organizaciones que, conjuntamente con las Naciones Unidas mismas, participan en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas 1/. Otras dos organizaciones, aun sin haber aceptado oficialmente el Estatuto, han participado plenamente en los trabajos de la Comisión 2/.

2. No se han producido modificaciones en la situación relativa a la aceptación oficial del Estatuto desde la presentación del quinto informe anual de la Comisión 3/.

1/ Organización Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Organización de Aviación Civil Internacional, Organización Mundial de la Salud, Unión Postal Universal, Unión Internacional de Telecomunicaciones, Organización Meteorológica Mundial, Organización Consultiva Marítima Inter gubernamental, Organización Mundial de la Propiedad Intelectual y Organismo Internacional de Energía Atómica.

2/ Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio y Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola.

3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30). Los informes anteriores fueron los siguientes: primer informe anual, ibid., trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030); segundo informe anual, ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30); tercer informe anual, ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/32/30); cuarto informe anual, ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30).

B. Composición

3. A raíz de los nombramientos aprobados, a recomendación de la Quinta Comisión por la Asamblea General en la 111.ª sesión plenaria de su trigésimo cuarto período de sesiones, el 20 de diciembre de 1979, la composición de la Comisión de Administración Pública Internacional en 1980 fue como sigue:

Sr. Richard M. Akwei (Ghana)*** Presidente interino
Sr. Amjad Ali (Pakistán)*
Sr. Michael O. Ani (Nigeria)*
Sr. Anatoly Semenovich Chistyakov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)*
Sr. Jean de la Grandville (Francia)**
Sr. Gastón de Prat Gay (Argentina)**** Vicepresidente interino
Sr. Moulaye El Hassan (Mauritania)***
Sr. Antonio Fonseca Pimentel (Brasil)**
Sr. Pascal Frochoux (Suiza)***
Sr. P.N. Haksar (India)*
Sr. A.H.M. Hillis (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)**
Sr. Akira Matsui (Japón)**
Sr. Jirí Nosek (Checoslovaquia)***
Sra. Ersa H. Poston (Estados Unidos de América)**
Sra. Halima E. Warzazi (Marruecos)*

* Su mandato expira el 31 de diciembre de 1980.

** Su mandato expira el 31 de diciembre de 1981.

*** Su mandato expira el 31 de diciembre de 1982.

**** Su mandato expirará cuando la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, nombre al Presidente de la Comisión.

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

4. Como en años anteriores, la Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1980: el 11.º, celebrado en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 19 de febrero al 14 de marzo, y el 12.º, celebrado por invitación del Director General de la Organización Mundial de la Salud, en la sede de esa organización en Ginebra, del 14 de julio al 8 de agosto. La Comisión decidió que, habida cuenta de la amplitud del programa, la duración habitual de tres semanas no bastaría para los períodos de sesiones 11.º y 12.º. Decidió en consecuencia prolongar la duración de esos períodos de sesiones a cuatro semanas. En su 11.º período de sesiones, la Comisión convino también en que su 12.º período de sesiones sería precedido de una reunión del grupo de trabajo que la Comisión había establecido para examinar su estatuto y su reglamento (véanse los párrs. 311 a 314 infra).

5. A comienzos del año, la Comisión examinó el programa general de trabajo para 1979-1980 que había establecido en su noveno período de sesiones. En su examen del programa de trabajo, dio prioridad a las cuestiones acerca de las cuales la Asamblea General le había pedido que informara en 1980, en particular las suscitadas por las resoluciones 34/165, de 17 de diciembre de 1979, sobre el quinto informe anual de la Comisión, y 34/221, de 20 de diciembre de 1979, sobre el informe del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas. Al mismo tiempo decidió mantener en su programa varias otras cuestiones relativas al examen del régimen de sueldos y aplazar para años ulteriores otras varias cuestiones cuyo estudio se había previsto anteriormente para 1980.

6. En consecuencia, las principales cuestiones que la Comisión trató en sus períodos de sesiones 11° y 12° fueron las siguientes:

a) En virtud del artículo 10 del estatuto: y en respuesta a una petición formulada por la Asamblea General en la sección VI de su resolución 34/221, un examen amplio del funcionamiento, los métodos de establecimiento y de ajuste y el nivel adecuado de la remuneración pensionable, conjuntamente con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas;

b) En virtud del artículo 10 del estatuto: la clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo;

c) También en virtud del artículo 10 del estatuto: y en respuesta a la petición de la Asamblea General formulada en la sección II de la resolución 34/165, la cuestión de la implantación de un sistema de aportaciones para las prestaciones en caso de fallecimiento;

d) Además, en virtud del artículo 10 del estatuto: examen y revisión del plan experimental de subsidio de alquiler;

e) En la esfera general de sueldos y prestaciones, en virtud de los artículos 10 y 11 del estatuto: las cuestiones relativas a la "comparación Noblemaire" entre la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas y la de la administración pública nacional tomada como base de comparación: evolución del margen entre los niveles de remuneración de las dos administraciones; incorporación de clases de ajuste por lugar de destino en el sueldo básico; determinación de la clasificación de Ginebra a los fines de ajuste por lugar de destino; consideración preliminar de la metodología para la comparación de la remuneración total; consideración preliminar de la metodología para determinar la administración pública nacional mejor remunerada;

f) También en la esfera general de sueldos y prestaciones, en virtud de los artículos 10 y 11 del estatuto: y en respuesta a la petición de la Asamblea General formulada en la sección I de la resolución 34/165, examen de los fines y el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino;

g) En virtud del artículo 12 del estatuto: estudios sobre las mejores condiciones prevaecientes y cuestiones afines que resulten de tales estudios en Montreal, Nueva York, Roma y Ginebra, para el cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local;

h) También en virtud del artículo 12 del estatuto: y en respuesta a una petición del Comisionado General del OOPS, un estudio sobre la remuneración y otras condiciones de servicio en la Ribera Occidental (incluida Gaza);

i) En virtud del artículo 13 del estatuto: promulgación de las normas de clasificación de funciones del Escalón I para el cuadro orgánico y categorías superiores; establecimiento de una metodología para determinar las funciones propias del cuadro orgánico;

j) En virtud del artículo 14 del estatuto: cuestiones relativas a las modalidades de clasificación divergentes, la evaluación del desempeño y los programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera.

7. En los capítulos siguientes del presente informe figuran resúmenes de la labor realizada por la Comisión en 1980 sobre todas esas cuestiones y, en su caso, sus conclusiones y recomendaciones.

D. Organo subsidiario

8. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), que la Comisión estableció en 1976 en virtud de la autorización dada por la Asamblea General en su resolución 3418 A (XXX), quedó integrado en 1980 por los miembros siguientes: Sr. Pascal Frochaux (miembro de la CAPI, Presidente); Sr. Stephen Van Dyke Baer (Estados Unidos de América); Sr. Janes A. de Souza (Brasil); Sr. Yuki Miura (Japón); Sr. A.F. Revenko (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas); y Nana Wereko Ampem II (Ghana). La reanudación del cuarto período de sesiones del Comité tuvo lugar del 30 de enero al 4 de febrero de 1980 en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, y su informe fue examinado por la Comisión en su 11° período de sesiones. El quinto período de sesiones del Comité se celebró del 30 de junio al 8 de julio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, y su informe fue examinado por la Comisión en su 12° período de sesiones.

CAPITULO II

MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO CUARTO PERIODO DE SESIONES (DERIVADAS DEL QUINTO INFORME ANUAL DE LA COMISION)

9. Las decisiones que la Asamblea General adoptó en su trigésimo cuarto período de sesiones sobre cuestiones relativas a la Comisión de Administración Pública Internacional - aparte de las concernientes al nombramiento de miembros, que ya se mencionaron en el párrafo 3 supra - se refirieron al quinto informe anual de la Comisión 4/, que constituyó el objeto de las resoluciones 34/165 y 34/221.

A. Funciones a largo plazo de la Comisión

10. La Comisión tomó nota con satisfacción de que, en su resolución 34/165, la Asamblea General había reafirmado el papel fundamental de la Comisión en la promoción de una administración pública internacional unificada y había expresado su satisfacción por las medidas adoptadas por la Comisión en cumplimiento de los artículos 13 y 14 de su estatuto y su deseo de que la Comisión continuara su labor de conformidad con su mandato a largo plazo. La Comisión señaló que durante 1980 había adoptado otras medidas encaminadas a perfeccionar las políticas de personal en cumplimiento de los artículos 13 y 14 de su estatuto, la más importante de las cuales era su promulgación de normas de clasificación de puestos en el régimen común para el cuadro orgánico y categorías superiores en esferas comunes de trabajo. La Comisión haría todo lo posible para adelantar, en la planificación de su labor futura, el examen de las cuestiones que revestían particular interés para la Asamblea. El informe presentado por la Comisión sobre su labor en esta materia figura en el capítulo VII del presente informe.

4/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30).

B. La remuneración pensionable y los derechos de pensión como elementos de la remuneración total

11. En el párrafo 1 de la sección VI de la resolución 34/221, la Asamblea General pidió "a la Comisión de Administración Pública Internacional y al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que en 1980 terminen su examen amplio del funcionamiento, los métodos de establecimiento y de ajuste y el nivel adecuado de la remuneración pensionable, con miras a presentar propuestas a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones para corregir, en enero de 1981 a más tardar, las anomalías del régimen de pensiones de las Naciones Unidas producidas por las actuales circunstancias económicas y monetarias, dando la debida consideración, al formular tales propuestas, al hecho de que los efectos adversos de las fluctuaciones monetarias y de la inflación resultan menos fáciles de neutralizar para las personas con pensiones bajas que para las que tienen pensiones más altas". A ese respecto, la Asamblea General invitó a la Comisión y al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas a que tuvieran "plenamente en cuenta las opiniones expresadas en la Quinta Comisión sobre este asunto y otros asuntos conexos en el trigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General". El informe presentado por la Comisión en respuesta a esa parte de la resolución figura en el capítulo III del presente informe.

C. Examen del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

12. La Asamblea General, en el párrafo 2 de la sección I de la resolución 34/165, pidió a la Comisión "que inicie urgentemente un examen fundamental y completo de los fines y del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino con miras a eliminar las deformaciones y las anomalías en los niveles de remuneración resultantes en los diversos lugares de destino y en las distintas categorías, llegando así a un mecanismo perfeccionado para ajustar la remuneración de las Naciones Unidas de manera que refleje más exactamente las diferencias del costo de la vida en los diversos lugares de destino y su evolución en el tiempo como resultado de la inflación y de las fluctuaciones monetarias, y que informe al respecto a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones". El informe presentado por la Comisión en respuesta a esa parte de la resolución figura en el capítulo IV, sección B.

D. Equivalencias de categorías entre el régimen común de las Naciones Unidas y la administración pública nacional utilizada en la comparación

13. La Comisión tomó nota de que la Asamblea, en el párrafo 1 de la sección II de la resolución 34/165, había aprobado la utilización, a los fines de hacer comparaciones de sueldos entre las dos administraciones, de las equivalencias para las categorías P-1 a D-2 recomendadas por la Comisión. Los resultados de las comparaciones de sueldos entre las dos administraciones, utilizando las equivalencias de categorías aprobadas por la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, figuran en los párrafos 88 a 92.

E. Prima de repatriación

14. La Comisión tomó nota de la decisión de la Asamblea General relativa al pago de la prima de repatriación que figuraba en el párrafo 3 de la sección II de la resolución 34/165; allí, la Asamblea había decidido que "a partir del 1° de enero de 1980, ningún funcionario tendrá derecho a percibir ninguna parte de la prima de repatriación a menos que ofrezca pruebas de que ha fijado su residencia fuera del país del último lugar de destino". A la Comisión le preocupaba que la Asamblea General, después de haberle dado en su trigésimo tercer período de sesiones un mandato explícito para que estableciera las condiciones en que la prima de repatriación sería pagadera al personal, hubiera procedido, en su trigésimo cuarto período de sesiones, a revocar la decisión tomada por la Comisión. Deseaba señalar a la atención de la Asamblea General las consecuencias de esa clase de medidas para la armonización de las prácticas del régimen común en materia de personal, así como para la credibilidad y la eficacia de la Comisión que la misma Asamblea General había establecido y a la que había asignado ciertas responsabilidades. En consecuencia, la Comisión hubiese preferido que la Asamblea General hubiera remitido de nuevo esa cuestión a la Comisión para que ésta reconsiderara su decisión, según lo previsto en el estatuto aprobado por la Asamblea.

F. Prestaciones en caso de fallecimiento

15. En el párrafo 2 de la sección II de la resolución 34/165, la Asamblea General pidió a la Comisión que estudiara "la posibilidad de establecer un sistema de aportaciones para las prestaciones en caso de fallecimiento". Las recomendaciones de la Comisión acerca de esa cuestión se exponen en el párrafo 334 y los pormenores de su estudio sobre el tema figuran en los párrafos 328 a 333.

G. Informe anual

16. La Comisión tomó nota del último párrafo del preámbulo de la resolución 34/165 en el que se sugería que "La Comisión estudie formas de reducir la longitud de su informe anual sin dejar de exponer con claridad en su informe o en los anexos al mismo las recomendaciones que dirija a la Asamblea General y los efectos, consecuencias y costos precisos de cada propuesta".

17. La Comisión pide a la Asamblea General que tenga en cuenta que el informe anual debe transmitirse a los órganos rectores de las demás organizaciones participantes y a los representantes del personal y que, de hecho, es la única información sobre la labor de la Comisión que se distribuye de manera general. Así pues, aunque una de sus principales funciones consiste en presentar recomendaciones a la Asamblea General para que ésta adopte las correspondientes decisiones, no es ésta, en absoluto, su única función; a este respecto, difiere de los informes de la mayoría de los demás órganos subsidiarios de la Asamblea General. Aunque en teoría cabría publicar dos informes separados, uno de ellos dirigido a la Asamblea General y el otro con información que no requiriera decisiones legislativas, la Comisión era del parecer de que el informe se siguiera publicando como un solo documento. La Comisión tuvo presente que la Asamblea General había propuesto que la Comisión examinara métodos para reducir la longitud de su informe. La Comisión confirmó que, con el fin de facilitar la labor de la Asamblea General, se haría todo lo posible para identificar claramente las partes que requirieran una decisión de la Asamblea y el material complementario facilitado por la Comisión con el fin de explicar y justificar sus recomendaciones, en forma que permitiera distinguir esas partes y ese material de las partes descriptivas e informativas contenidas en el informe.

CAPITULO III

REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION COMO ELEMENTOS DE LA REMUNERACION TOTAL

A. Introducción

18. La Comisión, de conformidad con su intención manifestada anteriormente y aprobada por la Asamblea General en el párrafo 3 de la sección II de la resolución 33/119, de 19 de diciembre de 1978, de realizar "un examen amplio del funcionamiento, métodos de determinación y ajuste y nivel adecuado de la remuneración pensionable, en particular con miras a preparar, en colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, propuestas que se presentarán a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones a fin de corregir las anomalías producidas en el régimen de pensiones de las Naciones Unidas por las actuales circunstancias económicas y monetarias", presentó los resultados de su examen y varias propuestas basadas en los mismos a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones. Las observaciones y propuestas de la Comisión fueron examinadas por la Quinta Comisión de la Asamblea General, juntamente con las del CMPPNU.

19. Como resultado de ello, en su resolución 34/221 la Asamblea General pidió a la Comisión y al Comité Mixto que terminaran en 1980 el examen de las cuestiones enumeradas en su anterior resolución con miras a presentar propuestas en el trigésimo quinto período de sesiones para corregir, en enero de 1981 a más tardar, las anomalías mencionadas. En la resolución se invitaba también a la Comisión y al Comité Mixto a tener plenamente en cuenta las opiniones expresadas en la Quinta Comisión sobre este asunto y otros asuntos conexos en el trigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General.

20. La Comisión tuvo en cuenta otras resoluciones pertinentes de la Asamblea General, en particular la parte de la resolución 33/120 de 19 de diciembre de 1978, en que se disponía que "ninguna modificación en el sistema de ajuste de las pensiones podrá conducir a un aumento de las obligaciones financieras actuales o futuras de los Estados Miembros".

B. La remuneración pensionable del cuadro orgánico y categorías superiores

1. La "propuesta de los grupos"

21. En su 11° período de sesiones, la Comisión fue informada de que, inmediatamente después de aprobada la resolución 34/221, habían tenido lugar consultas entre la Comisión y el CMPPNU, con objeto de planear su acción conjunta.

22. Como resultado de esa colaboración, la Comisión, en su 11° período de sesiones, examinó un esbozo de un posible enfoque para la formulación de nuevas propuestas. Con ese enfoque se trataba de crear una relación más estrecha entre los niveles de la pensión inicial de un afiliado (en moneda local) y los niveles de sueldos de las Naciones Unidas aplicables (o considerados aplicables) en su país de jubilación.

23. Para conseguir este propósito, se propuso formar cuatro "grupos" de países, cada uno de ellos compuesto de países con niveles de costo de la vida razonablemente similares. A falta de un sistema universal para medir el costo de la vida de cada país en relación con el de los demás países, se utilizaría con este fin la clasificación del ajuste por lugar de destino, por lo menos inicialmente.

24. La Comisión, reconociendo que los índices del ajuste por lugar de destino no eran ideales para estos fines, dio instrucciones a su secretaría de que investigara la posibilidad de modificar el índice del ajuste por lugar de destino o de establecer un índice especial para pensionistas, y la posibilidad de incluir en ese índice los impuestos sobre la renta como una partida de gastos. En espera de los resultados de esa investigación, se partió del supuesto de que los países se agruparían de conformidad con su clasificación a los fines del ajuste por lugar de destino. Los grupos propuestos fueron los siguientes:

Clase del ajuste por lugar de destino	Grupo
Por debajo de la clase 5	A
Desde la clase 5 hasta la clase 9	B
Desde la clase 10 hasta la clase 14	C
Clase 15 y superiores	D

25. A los fines de las prestaciones, la remuneración pensionable aplicable a los países de jubilación correspondientes al grupo A se equipararía a la remuneración bruta sin ajuste por lugar de destino. Para los países de jubilación de los demás grupos, la remuneración bruta básica se aumentaría con un ajuste porcentual basado en el multiplicador del ajuste por lugar de destino aplicable a la clase más baja del ajuste por lugar de destino del grupo, multiplicado por 0,86 (lo que representaba el valor de cada punto multiplicador en relación con el sueldo básico). En el cuadro siguiente se expone el arreglo previsto entonces:

Grupo	Clase más baja del ajuste por lugar de destino	0,86 del multiplicador del ajuste por lugar de destino para esa clase	Ajuste a la remuneración bruta básica
A	0*	0	100%
B	5	24,1	125
C	10	54,2	155
D	15	92,9	190

* No se tienen en cuenta las clases negativas.

26. Después de manifestar su satisfacción ante el acuerdo general acerca de ese criterio expresado en el Comité Permanente del CMPPNU, la Comisión lo consideró como una base para que su secretaría procediera a su ensayo y perfeccionamiento ulterior en estrecha colaboración con la secretaría del Comité Mixto.

27. La Comisión propuso, pues, que la secretaría del CMPPNU, en primera instancia, siguiera estudiando las cuestiones siguientes: el número de grupos de remuneración pensionable; la tasa porcentual que se había de aplicar; el efecto sobre el nivel efectivo en distintos países; el nivel de la remuneración pensionable a los fines de las aportaciones; el efecto sobre el actual sistema de ajuste por lugar de destino; los cambios consiguientes necesarios en los estatutos de la Caja; y los medios de aplicarlos a los actuales beneficiarios y medidas de transición.

2. La "propuesta de Washington" y su aplicación

28. En su 12° período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí los resultados de las deliberaciones del Comité Mixto en su 27° período de sesiones, celebrado en Washington, D.C., del 2 al 13 de junio de 1980. Esos resultados estaban basados en gran medida en la documentación preparada de conformidad con las propuestas de la Comisión que se han mencionado. La documentación comprendía además un análisis del actual régimen de pensiones, incluida la determinación de la remuneración pensionable para el cuadro orgánico y categorías superiores, así como un examen de la propuesta de los cuatro "grupos", juntamente con el esbozo de otro posible criterio.

29. La Comisión tomó nota de que el Comité Mixto había llegado a la conclusión, a la vista de las cifras de costos y del análisis facilitados por el Actuario Consultor, de que, aunque se introdujeran algunas modificaciones, sería preferible elaborar un enfoque distinto.

30. Después de considerar otras varias medidas posibles, el Comité Mixto decidió que el sistema de remuneración pensionable para el cuadro orgánico y categorías superiores debía seguir siendo universal. Sin embargo, debería complementarse con un sistema selectivo que permitiera la aplicación de factores diferenciales por costo de la vida a la remuneración media final para los fines de calcular la pensión en moneda local cuando un afiliado se jubila en un país donde el costo de la vida fuera considerablemente más elevado que en la ciudad base del sistema de ajuste por lugar de destino (actualmente Nueva York).

31. Reconociendo la necesidad de prever una mayor compensación para los niveles del costo de la vida cuando éstos eran considerablemente más elevados que en la base, el Comité Mixto decidió adoptar una escala gradual de factores que sería aplicable a partir de un umbral establecido en cuatro clases del ajuste por lugar de destino por encima de la base. En el cuadro siguiente se indica el método que debería aplicarse:

Factores diferenciales por costo de la vida	
Número de clases del ajuste por lugar de destino por encima de la base	Factor %
Menos de 4	0
4	3
5	7
6	12
7	17
8	22
9	28
10	34
11	40
12 o más	46

32. Al aplicar esos factores, la diferencia entre la clasificación del ajuste por lugar de destino en la base y la aplicable en el país de jubilación se promediaría para los 36 meses civiles consecutivos hasta el mes de la separación del servicio del afiliado inclusive, y el resultado se calcularía hasta dos cifras decimales. Los factores diferenciales por costo de la vida aplicables se calcularían por interpolación a partir del cuadro reproducido más arriba.

33. Habida cuenta de que en la resolución de la Asamblea General se recordaba que los efectos adversos de las fluctuaciones monetarias y de la inflación eran más difíciles de absorber para las personas que percibían pensiones más bajas que para las que cobraban pensiones más elevadas, el Comité Mixto decidió que toda nueva medida encaminada a aumentar la remuneración pensionable utilizada para calcular las pensiones de los que se jubilaran en zonas de costo elevado se aplicaría únicamente a una parte limitada de su remuneración pensionable. El nivel elegido para esos fines fue la remuneración pensionable de la categoría P-2, escalón XI.

34. El Comité Mixto informó a la Comisión de que las medidas descritas anteriormente aumentarían las obligaciones actuariales de la Caja en unos 125 millones de dólares en valores globales, lo que representaba aproximadamente una tercera parte del 1% de la futura nómina de afiliados o 1,4% de los 8.800 millones de dólares que constituían el total de las obligaciones determinadas en la 15a. evaluación actuarial. Además, en el Comité Mixto, el Actuario Consultor había expresado el parecer de que esas obligaciones adicionales podrían compensarse mediante economías si se utilizara un doble mecanismo para indizar las remuneraciones pensionables en lo por venir, a saber, el IPC de los Estados Unidos para ajustar la remuneración pensionable que determina la prestación básica en dólares y el IPPALD para ajustar la remuneración pensionable para los fines de las aportaciones. El Comité Mixto había convenido en seguir examinando esa propuesta en su período extraordinario de sesiones en 1980, tras considerar las decisiones de la Comisión al respecto.

3. Un índice modificado para pensionistas

35. La Comisión en su 11° período de sesiones, había proseguido su estudio de la cuestión de la remuneración pensionable y los derechos de pensión como elementos de la remuneración total. Al concluir sus deliberaciones, la Comisión impartió instrucciones a su secretaría para que en total coordinación con la secretaría del CMPNU, siguiera estudiando la posibilidad de modificar el índice del ajuste por lugar de destino o de establecer un índice especial para los beneficiarios de las pensiones, así como la de incluir los impuestos sobre la renta como una partida de gastos en dicho índice. El examen del asunto fue solicitado por la Comisión en respuesta a la resolución 34/221, en la que se pedía a la Comisión de Administración Pública Internacional y al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que tuvieran plenamente en cuenta las opiniones expresadas en la Quinta Comisión durante el trigésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General sobre la remuneración pensionable y otras cuestiones afines.

36. La importancia de este asunto fue reconocida por el Comité Mixto en su reunión celebrada en Washington D.C., el cual manifestó su interés por la posibilidad de utilizar un índice modificado o especial. Ese interés partía de la creencia de que las modalidades de gastos de los jubilados no eran idénticas a las del personal en servicio activo, en las que se basaba la clasificación del ajuste por lugar de destino.

37. En cumplimiento de esa petición la secretaría contrató los servicios de un consultor, cuyo informe fue examinado por el CAAALD en su quinto período de sesiones, que se celebró en Ginebra del 30 de junio al 8 de julio de 1980.

38. El CAAALD observó que el establecimiento de un índice revisado del ajuste por lugar de destino que tuviese en cuenta la situación de los pensionistas planteaba una serie de cuestiones, tales como la evaluación estadística de los gastos de vivienda de los pensionistas en relación con los de los funcionarios en actividad, los gastos hechos fuera de la zona, las aportaciones a planes de seguro médico - que serían diferentes para los pensionistas que viviesen en un mismo país pero que procediesen de organizaciones distintas - y la influencia de éstos y otros factores sobre la ponderación del índice del ajuste por lugar de destino. Por lo tanto, el CAAALD consideró que, para que pudiera estudiar la cuestión del establecimiento de un índice de ese tipo para los pensionistas, era necesario que antes la Comisión tomara decisiones de principio en la materia. Ello se aplicaba, en particular, a la cuestión de si se debía o no tener en cuenta el asunto de los impuestos; en este sentido la decisión de principio debía preceder a cualquier análisis técnico. Era necesario determinar si el régimen de pensiones, tal como había sido instituido, debía asegurar la igualdad de trato de los pensionistas en relación con los regímenes fiscales de los países que ellos mismos habían elegido como lugar de residencia.

C. La remuneración pensionable del cuadro de servicios generales

1. La cuestión de las contribuciones del personal

39. En su informe a la Asamblea General en 1979, la Comisión señaló que "el examen [por la Comisión] del problema de la remuneración pensionable se ha centrado casi exclusivamente en el cuadro orgánico y categorías superiores". No obstante, "la Comisión esperaba - y sigue esperando - que cuando pueda recomendar una solución a

largo plazo para el cuadro orgánico, esa solución dé una clave acerca de la forma de resolver el problema del cuadro de servicios generales, teniendo presente que en los Estatutos de la Caja Común de Pensiones no se establece una distinción respecto de los dos cuadros y la única diferencia consiste en la forma en que se establece su remuneración pensionable. Se ha expresado preocupación por la posibilidad de que, al centrar primero su atención en el logro de una solución para los problemas del cuadro orgánico, la Comisión descuide al cuadro de servicios generales y lo deje en una situación desfavorable. Por ello, algunos han instado a que el estudio de ambos cuadros sea simultáneo y paralelo; otros han expresado el temor de que, al proceder de esa forma, se deterioren las condiciones del cuadro de servicios generales en algunos lugares de destino en que su situación con respecto a la remuneración pensionable es relativamente favorable en este momento. En vista de estas dos preocupaciones contradictorias, la Comisión sólo puede dar seguridades de que es perfectamente consciente de los problemas relativos a la remuneración pensionable y a los derechos de pensión del cuadro de servicios generales de distintos lugares de destino (incluidos los funcionarios no contratados en el plano local) y que hará todo lo posible en 1980 por encontrar una solución para ellos que sea compatible con la que se determine en el cuadro orgánico y, por sobre todo, que sea equitativa" 5/.

40. En su 11° período de sesiones, la Comisión impartió instrucciones a su secretaría para que, como parte de su estudio de la remuneración pensionable y los derechos de pensión como elementos de la remuneración total, que se estaba llevando a cabo en total coordinación con el CMPPNU, procurara encontrar una solución en relación con la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales (sin pasar por alto la cuestión del personal del cuadro de servicios generales no contratado localmente). Al realizar este estudio, la secretaría examinó los antecedentes históricos de la cuestión, incluido su examen por la Comisión en cada uno de sus períodos de sesiones anteriores, y tuvo en cuenta las recomendaciones del CMPPNU sobre la remuneración pensionable del personal del cuadro orgánico y categorías superiores.

41. A este respecto, se sugirieron dos criterios básicos:

a) Determinar las contribuciones del personal y la remuneración pensionable sobre la base de las "mejores condiciones prevalecientes en la localidad", que era el criterio aplicado para determinar el sueldo neto del personal del cuadro de servicios generales en cada lugar de destino;

b) Seguir aplicando la escala global uniforme de contribuciones del personal, con sujeción a ciertas modificaciones en los métodos utilizados para determinar las tasas de las contribuciones y en la forma en que eran aplicadas a los sueldos netos.

42. Con arreglo al primer criterio se sugirió: a) utilizar los impuestos locales como escala de contribuciones a los efectos de derivar el sueldo bruto del sueldo neto, o bien b) evaluar las mejores prestaciones en materia de pensiones prevalecientes en la localidad a fin de utilizarlas para determinar el nivel de la remuneración pensionable necesario para asignar un valor análogo a las prestaciones del régimen de pensiones de las Naciones Unidas.

5/ Ibid., párr. 97.

43. En relación con a), la Comisión había afirmado anteriormente que el establecimiento de una vinculación entre las contribuciones del personal y los impuestos nacionales sobre la renta y ante la remuneración pensionable y los sueldos brutos externos no constituía una solución válida, dado que en casi todos los países remuneración pensionable y sueldo bruto no eran sinónimos, y la remuneración pensionable era sólo uno de los factores que determinaban la pensión. Los sistemas tributarios nacionales se regían por los objetivos fiscales y sociales de cada país y guardaban escasa relación con la cuestión de cuál sería el nivel correcto de la remuneración pensionable del personal del cuadro de servicios generales.

44. En cuanto a b), la Comisión había señalado ya que ese criterio tropezaría con los mismos problemas metodológicos que se habían encontrado al tratar de evaluar la remuneración total en relación con el personal del cuadro orgánico. Las dificultades se multiplicarían por la cantidad de lugares de destino en que se debiesen hacer estudios, y por la variedad de planes de pensiones distintos que pudiesen encontrarse en cada lugar de destino (como ya había observado la Comisión en Ginebra). Por lo tanto, la Comisión había llegado a la conclusión de que, por razones prácticas, debía desecharse el enfoque de relacionar la remuneración pensionable con las mejores condiciones prevalecientes en la localidad, por lo menos mientras no se hubiera adquirido más experiencia sobre cómo hacer las comparaciones de la remuneración total.

45. Por lo tanto, la Comisión consideró, con arreglo al segundo criterio, varias sugerencias encaminadas a establecer y aplicar escalas globales de contribuciones del personal, incluidas las siguientes:

a) Actualizar las tasas vigentes utilizando el promedio (ponderado o no ponderado) de las tasas de impuestos vigentes en los siete países en que hay sedes, promedio que podría completarse abarcando también a otros países. Esas tasas se aplicarían al equivalente en dólares de los sueldos netos, convertido al promedio de los tipos de cambio vigentes durante un lapso de tiempo, en lugar de los tipos de cambio vigentes en la fecha en que la escala entrara en vigor.

b) Establecer una escala de contribuciones del personal expresada en porcentajes en lugar de cifras monetarias, es decir que las tasas de impuestos locales aplicables a los sueldos correspondientes a los niveles mínimo y máximo de la escala de sueldos del cuadro de servicios generales en cada uno de los lugares de destino seleccionados serían ponderadas por el número de funcionarios en dichos lugares de destino, a fin de obtener promedios ponderados de las tasas impositivas, expresados en valores porcentuales, los cuales se aplicarían al mínimo y al máximo de las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales en todos los lugares. Las tasas correspondientes a niveles intermedios de la escala de sueldos se derivarían mediante una interpolación. Este procedimiento ahorraría la necesidad de realizar una conversión de la moneda local a dólares.

46. Al considerar la opción a), es decir modificar las actuales tasas globales de contribuciones del personal, se examinó una posible escala de contribuciones basada en las tasas de impuestos locales aplicadas en siete países con sedes y en diez países con oficinas regionales. Al calcular las tasas, se tuvieron en cuenta las diferencias reflejadas en los cuadros de impuestos locales comparables, a saber, que en los lugares donde estaban situadas las oficinas regionales eran más comunes los niveles de ingresos inferiores, mientras que en los países donde había sedes se registraban niveles de ingresos más elevados.

47. Al examinar la opción b), es decir la utilización de una escala expresada en porcentajes del ingreso imponible, la Comisión recordó que este plan tenía por objeto proteger a las contribuciones del personal de las fluctuaciones del dólar. Además mantendría una relación entre los sueldos netos y los sueldos brutos en los niveles mínimo y máximo de la escala de sueldos. Sin embargo, ese criterio, si bien resolvía el problema de la conversión a dólares de la moneda local, creaba otros problemas. Así se aplicaría el mismo porcentaje a los funcionarios que trabajaban en Addis Abeba, donde el sueldo neto mínimo era de 1.132 dólares, y a los que prestaban servicio en Nueva York, donde el sueldo neto mínimo era de 9.096 dólares.

2. La aplicación de la "propuesta de Washington"

48. En el período de sesiones celebrado en 1980 por el Comité Mixto, si bien no se formuló ninguna propuesta definitiva en relación con el ajuste de las pensiones del personal del cuadro de servicios generales que tras su jubilación pasaba a residir en un país distinto del de su lugar de destino, se expresó la opinión de que se deberían aplicar al personal del cuadro de servicios generales ajustes análogos a los correspondientes al personal del cuadro orgánico. El Comité Mixto había, pues, dado instrucciones a su secretaría para que estableciera los pormenores de un plan de esa índole, que sería examinado por la Comisión y por el Comité Mixto en un período extraordinario de sesiones que se celebraría en fecha ulterior ese mismo año.

49. Según ese plan, se aplicaría un ajuste a todo el personal del cuadro de servicios generales, fuera de contratación local o internacional, que se retirara en un país diferente del de su lugar de destino. Se haría una comparación entre los puestos medios de los sueldos netos en las dos localidades, y si el del país de jubilación (PJ) fuese más elevado que el del lugar de destino (LD), la remuneración media final utilizada para determinar el derecho de pensión en moneda local debería aumentarse según el cuadro siguiente:

<u>Relación entre los puntos medios de los sueldos netos en el PJ y en el LD</u>	<u>Aumento porcentual acumulativo</u>
menos de 122	0
122	3
128	7
134	12
141	17
148	22
155	28
162	34
171	40
180 o más	46 (máximo)

D. Deliberaciones de la Comisión

1. Opiniones del CCCA

50. Como todas las organizaciones habían participado en la elaboración de la "propuesta de Washington" y en consecuencia eran parte en el consenso, el CCCA apoyaba esas propuestas.

51. Con respecto a la cuestión de un índice modificado o especial para los pensionistas el CCCA creía que el estudio del consultor que se había presentado a la Comisión podía resultar útil a ésta para decidir qué otras medidas debía tomar. De cualquier manera, era necesario adoptar una decisión acerca de la conveniencia y la viabilidad de usar un índice modificado o especial. También habría que hacer otros estudios acerca de la cuestión de los impuestos y otras cuestiones importantes, como la de los gastos de vivienda y los gastos hechos fuera de la zona.

52. En relación con la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales, el CCCA recordó las dificultades prácticas y las limitaciones conceptuales que implicaba basar las pensiones de las Naciones Unidas en los sueldos brutos externos. Señaló también los problemas que se podían plantear si se adoptaba el método de calcular el equivalente bruto de los sueldos netos aplicando factores porcentuales uniformes. Por consiguiente, el CCCA era partidario de que se siguieran usando las actuales escalas globales de contribuciones del personal, revisadas para tener en cuenta los impuestos vigentes en los siete países en que hay sedes y en los diez países en que hay oficinas regionales importantes. Las escalas así establecidas se revisarían regularmente cada cuatro o cinco años, usando el promedio de los tipos de cambio para 36 meses. Las nuevas escalas se debían empezar a aplicar en los diferentes lugares de destino cuando se revisaran las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales, adoptando medidas de transición adecuadas para proteger los niveles existentes.

53. El CCCA convino también en que la nueva escala de contribuciones del personal debería aplicarse en los diferentes lugares de destino sólo cuando se revisaran los sueldos locales, de tal modo que se mantuviesen los niveles existentes de sueldos brutos hasta que fuesen superados como resultado de aumentos de sueldos subsiguientes.

54. Por último, el CCCA apoyó la aplicación de la "propuesta de Washington" a todo el personal de servicios generales que se jubilase en un país distinto del de su lugar de destino.

2. Opiniones de la FICSA

55. También la Federación apoyó la "propuesta de Washington" a pesar de creer que no resolvía todas las anomalías. Sobre la cuestión del índice especial para los pensionistas, algunos miembros de la FICSA estimaban que, además del elemento de los impuestos, debería reflejar otras partidas de gastos para ser plenamente representativo. Un representante declaró que la inclusión de los impuestos sobre la renta en el índice modificado para los pensionistas era de la máxima prioridad en la aplicación de la "propuesta de Washington".

56. Con respecto a la escala vigente de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales la FICSA consideraba que, si había que hacer una revisión para tener en cuenta los cambios producidos desde 1964, esa revisión se debía hacer juntamente con la revisión de la escala del cuadro orgánico, a fin de volver a establecer una escala única para los dos cuadros.

57. Por último, en lo referente a las propuestas hechas para el cuadro de servicios generales basadas en la "propuesta de Washington" para el cuadro orgánico, la FICSA consideraba que eran absolutamente insuficientes porque no ofrecían una solución adecuada a los problemas con que se enfrentaban los afiliados procedentes de lugares de destino donde el costo de la vida era bajo y que, una vez jubilados, iban a vivir a países donde el costo de la vida era alto.

3. Opiniones de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales

58. La Federación apoyó la "propuesta de Washington" y acogió con satisfacción su aplicación a los pensionados actuales. La FAFICS estimaba que, aunque era deseable que se estableciera un índice especial para los pensionistas en el que se tuvieran en cuenta todas las diferencias en sus modalidades de gastos, el hecho de que dicho índice aún no estuviera disponible no debía retrasar la aplicación de la "propuesta de Washington".

E. Opiniones de la Comisión

1. Cuadro orgánico y categorías superiores

59. La Comisión decidió apoyar la propuesta formulada en el período de sesiones del CMPPNU celebrado en Washington, D.C. Tomó nota con satisfacción de los progresos habidos desde el año anterior. Si bien la propuesta difería de las otras alternativas examinadas por la Comisión, era una solución pragmática que se había obtenido tras el examen cuidadoso de las propuestas presentadas por la Comisión en su 11º período de sesiones. También rectificaba en parte las anomalías creadas por las fluctuaciones monetarias compensando selectivamente a los miembros del personal que se jubilaban en países en que el costo de la vida era sustancialmente superior al de la base (actualmente Nueva York), al tiempo que mantenía el sistema universal de pensiones, así como el sistema doble de ajustes.

60. Durante el debate sobre la cuestión del costo, el Presidente del Comité Permanente del CMPPNU señaló a la atención de la Comisión las estimaciones facilitadas por el Actuario Consultor, que figuran en el párrafo 34 *supra*. El Actuario Consultor informó además a la Comisión de que no habría ningún aumento en los presupuestos de las organizaciones afiliadas con respecto a sus aportaciones a la Caja de Pensiones como resultado de las modificaciones propuestas en la remuneración pensionable del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales. En cuanto a las obligaciones actuariales resultantes, se señaló que su magnitud no requeriría pagos suplementarios por parte de los Estados Miembros. Las modificaciones que se efectuaran en uno o más de los elementos en que se había basado la previsión actual, tales como la edad de jubilación o la edad de ingreso en la Caja, podían influir considerablemente en la situación actuarial de la Caja, en uno u otro sentidos.

61. La Comisión reconoció que la "propuesta de Washington" estaba basada en el mantenimiento de un sistema universal de remuneración pensionable para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, que seguiría siendo función de su remuneración bruta. La propuesta sería complementada con un sistema selectivo que aplicaría un factor diferencial por costo de la vida a la remuneración media final de los afiliados, siempre que éstos se jubilaran en un país donde el costo de la vida fuese sustancialmente más elevado que el que se reflejaba en su remuneración pensionable.

62. Si, como había pedido la Asamblea Genral, las propuestas que presenten la CAPI y el CMPPNU para corregir ciertas anomalías en el régimen de pensiones de las Naciones Unidas debían entrar en vigor el 1° de enero de 1981, la Comisión reconoció que, por su parte debía tomar las siguientes medidas:

a) Establecimiento de tasas de remuneración pensionable al 1° de enero de 1981 que se pudieran considerar apropiadas para el cuadro orgánico en la base del régimen (actualmente Nueva York);

b) La adopción de un sistema para el ajuste ulterior de esas tasas; y

c) La adopción de un mecanismo para medir el costo relativo de la vida en los diversos países de jubilación posibles.

63. Después de un debate a fondo, la Comisión llegó sobre estos asuntos a las conclusiones que figuran a continuación.

2. Tasas iniciales al 1° de enero de 1981

64. Las tasas de remuneración pensionable que debían adoptarse al 1° de enero de 1981 para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores debían ser función de las tasas revisadas de la remuneración bruta que serían pagaderas en dicha fecha como resultado de la consolidación de cierto número de puntos del ajuste por lugar de destino y de la revisión simultánea de la escala de contribuciones del personal para esos funcionarios.

65. La Comisión recordó que las tasas actuales de remuneración bruta habían sido establecidas el 1° de enero de 1977 y que las actuales tasas de remuneración pensionable habían sido fijada por última vez el 1° de julio de 1980, a un 140% de aquéllas, como resultado de la aplicación de la evolución del IPPALD hasta marzo de 1980. La Comisión señaló que, según el sistema actual, las tasas de remuneración pensionable debían reajustarse el 1° de enero de 1981, siempre que la evolución del IPPALD desde marzo hasta septiembre de 1980 representara por lo menos un 5% de las tasas iniciales establecidas el 1° de enero de 1977.

66. La Comisión señaló además que la evolución acumulativa del IPC de los Estados Unidos desde el 1° de enero de 1977 hasta el momento era parecida a la evolución del IPPALD durante el mismo período y que el mantenimiento del actual sistema basado en el IPPALD hasta el momento era parecida a la evolución del IPPALD hasta el 1° de enero de 1981 muy probablemente diera resultados similares a los que se habrían conseguido con la aplicación del IPC de los Estados Unidos a las tasas de remuneración bruta del 1° de enero de 1977.

67. En consecuencia, y con el fin de evitar la necesidad de idear un sistema para el mantenimiento de los derechos adquiridos que fuese al mismo tiempo jurídicamente correcto y administrativamente viable, la Comisión decidió recomendar que las tasas de remuneración pensionable al 1° de enero de 1981 se establecieran en el mismo nivel que se alcanzaría mediante la aplicación del actual sistema del IPPALD hasta septiembre de 1980.

3. Ajustes subsiguientes de la remuneración pensionable

68. La Comisión reconoció que, para mantener actualizadas las tasas de remuneración pensionable, éstas se deberían ajustar periódicamente de modo que reflejaran la evolución del nivel de la inflación. La Comisión decidió que el índice aplicable con este fin fuera:

a) El IPC de los Estados Unidos con el fin de ajustar las tasas de remuneración pensionable utilizadas para calcular la prestación básica en dólares según los Estatutos de la Caja de Pensiones; y

b) El IPPALD con el fin de ajustar las tasas de remuneración pensionable utilizadas para determinar las aportaciones a la Caja de Pensiones.

69. El movimiento de cada uno de estos índices se mediría dos veces al año, en enero y en julio. El 1° de abril y el 1° de octubre siguientes, respectivamente, se modificaría la remuneración pensionable, si el movimiento ascendiera a un 5% o más de las tasas de remuneración pensionable entonces en vigor. Se aplicaría la totalidad de la evolución del índice, pero teniendo en cuenta que las tasas de remuneración pensionable a los fines de las aportaciones nunca fuesen más bajas que las tasas utilizadas a los fines de las prestaciones.

70. El primero de esos cálculos se haría en enero de 1981 y en él se medirían tanto la evolución del IPC de los Estados Unidos como la del IPPALD desde septiembre de 1980.

71. Un miembro de la Comisión se opuso al sistema de ajustes mediante índices expuesto anteriormente. La aplicación del sistema daría por resultado que la remuneración pensionable y la remuneración pensionable a los fines de las aportaciones cambiaran más rápidamente que el ajuste por lugar de destino en la base (Nueva York), dado que se tendría en cuenta la magnitud completa de los cambios de los índices que fueran de más del 5%. El sistema era también ilógico, puesto que no se harían ajustes si los índices aumentaban en un 4,5%, mientras que sí se tendría en cuenta cualquier fracción por encima del 5%. Ese miembro propuso que los índices se ajustaran en las fechas previstas con base en variaciones, ascendentes o descendentes, equivalentes a múltiplos del 5%.

4. Índice para medir el costo relativo de la vida

72. Como la "propuesta de Washington" estaba encaminada a establecer pensiones más elevadas con el fin de compensar el costo de la vida más elevado en algunos países, en comparación con el país de base, hacía falta un mecanismo que permitiera medir el costo relativo de la vida en los diferentes países. Aunque el sistema de ajuste por lugar de destino facilitaba un mecanismo de esa clase, estaba destinado fundamentalmente al personal en servicio activo, cuyas modalidades de gastos podían ser diferentes de las del personal jubilado en los mismos países.

73. La Comisión señaló que el CAAALD, que había examinado esa cuestión a petición de la Comisión, había manifestado que, a su juicio, antes de poder elaborar los pormenores de un índice de esa clase era necesaria una decisión de política por parte de la Comisión. Algunos miembros de ésta estimaban que, aunque no se hacía referencia explícita a ello en la resolución de la Asamblea General, a su juicio se esperaba que la Comisión se pronunciara en la materia, a la luz de su mandato según el cual debía tener en cuenta las opiniones manifestadas en el debate habido en la Quinta Comisión, en algunas de las cuales se había hecho particular referencia a la importancia del factor fiscal.

74. A juicio de otros miembros de la Comisión, toda decisión y recomendación sobre un índice especial para pensionados sería prematura por el momento. Entendían que los objetivos y principios que habían de orientar el establecimiento de un índice de esa naturaleza no habían sido claramente formulados, y que la inclusión de sólo algunos elementos, como los impuestos a la renta y los gastos fuera de la zona, según se había sugerido, era insuficiente para esos fines y que, por consiguiente, había que seguir estudiando la cuestión.

75. La Comisión entendió que, en esa oportunidad, no le era posible formular una recomendación sobre el particular sin hacer antes un estudio a fondo de todas las consecuencias técnicas y financieras, estudio que se haría lo antes posible. Sin embargo, con el fin de que las propuestas encaminadas a remediar las anomalías mencionadas en la resolución de la Asamblea General pudieran entrar en vigor el 1° de enero de 1981, debería utilizarse el sistema de ajustes por lugar de destino, en espera de que se elaborara el índice especial.

5. Cuadro de servicios generales

76. La Comisión examinó dos asuntos distintos con respecto a la remuneración pensionable del personal de servicios generales:

a) La escala de contribuciones del personal utilizada para calcular el equivalente bruto de los sueldos netos; y

b) La posible aplicación de la "propuesta de Washington" a los miembros del personal que se jubilaban en un país distinto del país de su lugar de destino.

77. La Comisión tomó nota de que un análisis más detenido mostraba que si la remuneración pensionable del cuadro de servicios generales se calculaban convirtiendo los sueldos netos en sueldos brutos en cada localidad, añadiendo a los sueldos netos los impuestos locales, era necesario resolver los problemas siguientes:

a) En el sistema vigente, los funcionarios del cuadro de servicios generales podían escoger libremente el lugar en que quisieran residir una vez jubilados. Así, en el caso de un funcionario que prestase servicios en un lugar de destino donde las pensiones estuvieran sujetas a impuestos y que decidiera residir, después de la jubilación, en un país cuyo gobierno no gravase las pensiones, su pensión podría ser considerada como sobrerremuneración. También podría ocurrir lo contrario. Un sistema basado en los impuestos locales requeriría la introducción de procedimientos para corregir futuras anomalías.

b) Se crearían diferencias entre los dos cuadros de personal. Si bien se reconocía que el personal del cuadro orgánico era contratado internacionalmente y que la mayoría del personal del cuadro de Servicios Generales se contrataba en el

plano local, hasta el momento no se había hecho ninguna diferenciación en relación con sus prestaciones en materia de pensiones. Una aplicación estricta de los impuestos locales con que se agravaba a los pensionistas mantendría, en efecto, un sistema global de contribuciones del personal para el personal del cuadro orgánico, mientras que, en algunos países, se definiría como remuneración pensionable a los sueldos netos del personal del cuadro de servicios generales, aun cuando funcionarios de ambos cuadros establecieran su residencia en el mismo país después de su jubilación.

c) En un sistema financiado integralmente, la remuneración pensionable se debía estudiar con una perspectiva a largo plazo. Las soluciones que se basaran en las distintas políticas tributarias de los gobiernos podían introducir cambios frecuentes en la medida en que las tasas de impuestos podían variar según las condiciones económicas y sociales reinantes en un país determinado.

d) La aplicación estricta de los impuestos locales que debían pagar los pensionistas podía crear una situación inconveniente al aplicar medidas de transición. Por definición, los sueldos brutos del personal del cuadro de servicios generales que trabaja en un lugar de destino donde las prestaciones de los pensionistas no están sujetas al pago de impuestos son superiores a los sueldos netos. Si se aplicaran medidas de transición, es decir, manteniendo los actuales niveles de la remuneración bruta hasta que los aumentos del sueldo neto alcanzasen en el nivel del bruto podrían pasar años antes de que el sueldo neto alcanzara el nivel del bruto "anterior".

78. En cuanto a la posibilidad de establecer una relación entre las prestaciones de pensión y las de las Naciones Unidas, la Comisión hizo observar que, no disponiéndose de ninguna orientación o metodología para comparar los derechos de pensión, la experiencia adquirida con los estudios sobre los sueldos del personal de servicios generales en los lugares de destino en que hay sedes había revelado que esa solución no era viable.

79. Después de estudiar las distintas soluciones posibles, la Comisión examinó la contribución del personal sugerida para su aplicación al sueldo neto con miras a determinar la remuneración pensionable actualizada con arreglo a las tasas impositivas vigentes en los siete países donde hay sedes y en las diez oficinas regionales situadas en diferentes zonas geográficas en que se utilizaba un promedio de 36 meses para convertir la moneda local en dólares y donde prestan servicios casi dos tercios del personal del cuadro de Servicios Generales y en que se utilizaba un promedio de 36 meses para convertir la moneda local en dólares. También examinó la posibilidad de aplicación de las escalas actuales de sueldos, es decir que la escala de contribuciones derivada de la operación mencionada pudiera ponerse en vigor en los diferentes lugares de destino con ocasión de las revisiones de los sueldos locales. Si el sueldo bruto resultante, es decir la remuneración pensionable, fuera inferior al nivel existente, este último se mantendría hasta que fuera rebasado a raíz de subsiguientes aumentos de sueldo.

80. La Comisión advirtió que, con el sistema vigente, no se hacía distinción alguna, a los efectos de las pensiones, entre el personal contratado localmente y el personal no contratado localmente, ni entre el personal del cuadro de servicios generales y el del cuadro orgánico. De hecho, en el período de sesiones más reciente del CMPPNU, algunos de sus miembros se habían opuesto a la introducción de tal diferenciación. Algunas organizaciones estimaron que, cualquiera que fuese el criterio que se adoptase, se debían mantener los derechos adquiridos de todos los funcionarios, en particular la libertad de movimiento que, según se sostuvo, implicaba la aplicación de un ajuste igual o análogo a todas las categorías de jubilados.

81. La Comisión hizo observar que si se actualizaban y revisaban las tasas de contribuciones del personal no se plantearía ningún problema importante con respecto al mantenimiento de un régimen común de pensiones, mientras que la estricta aplicación de los impuestos locales como base para determinar la remuneración pensionable exigiría que se formularan en políticas para corregir anomalías, y que se crearan mecanismos para su aplicación.

82. Después de examinar las repercusiones de las distintas soluciones disponibles y de considerar los puntos de vista manifestados sobre este asunto por el CCCA y la FICSA, la Comisión entendió que, aun cuando el empleo de distintas escalas locales de contribuciones del personal pudiese ser lógico, su aplicación no estaba justificada de momento. La Comisión tampoco consideró viable de momento la utilización de diversas escalas regionales, según se había sugerido durante los debates.

83. En consecuencia, la Comisión acordó retener una escala global para todo el personal de servicios generales, la que se aplicaría a los sueldos convertidos a dólares usando el promedio del tipo de cambio para un período de 36 meses.

84. Esa escala reflejaría las tasas más recientes de tributación en los siete países donde hay sedes y en los diez países donde hay oficinas regionales. En los niveles de ingresos más bajos, la escala se basaría en las tasas impositivas medias de los diez países con oficinas regionales; en los niveles intermedios de ingresos, la escala se basaría en las tasas impositivas medias de los 17 países; y en los niveles más elevados de ingresos, la escala se basaría en las tasas impositivas medias de los siete países donde hay sedes, según se indica en el cuadro siguiente.

Escala de contribuciones del personal de servicios generales y otros cuadros de personal de contratación local

Sueldo bruto		Contribuciones del personal			
		Por niveles de ingresos		Total acumulativo	
Nivel	Total acumulativo	%	Monto	Monto	%
Primeros	2 000	7,0	140	140	7,0
Siguientes	2 000	11,0	220	360	9,0
	2 000	15,0	300	660	11,0
	2 000	19,0	380	1 040	13,0
	4 000	22,0	880	1 920	16,0
	4 000	25,0	1 000	2 920	18,3
	4 000	28,0	1 120	4 040	20,2
	6 000	32,0	1 920	5 960	22,9
	6 000	35,0	2 100	8 060	25,2
	6 000	38,0	2 280	10 340	27,2
	8 000	41,0	3 280	13 620	29,6
Más de	46 000	43,0			

85. La escala de contribuciones del personal así obtenida se aplicaría a partir de la fecha de la próxima revisión de los sueldos del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local en los diferentes lugares de destino. Si las nuevas tasas de contribuciones del personal, aplicadas a los sueldos netos revisados, produjesen sueldos brutos y, por lo tanto, tasas de remuneración pensionable, más bajos que los existentes, estos últimos se mantendrían hasta que fuesen sobrepasados como consecuencia de una revisión subsiguiente de las escalas de sueldos.

86. La Comisión decidió apoyar la aplicación de la "propuesta de Washington" a los funcionarios del cuadro de servicios generales que se jubilaban en un país distinto del país del lugar de destino. Los factores diferenciales por costo de la vida se basarían en las relaciones entre los puntos medios de los sueldos netos en el país de jubilación y en el lugar de destino. Dichos factores serían iguales a los que figuran en el párrafo 49.

87. Un miembro de la Comisión, aunque reconoció que la escala propuesta en el párrafo 84 era correcta, sostuvo que su introducción debía coincidir con la aplicación de la escala de contribuciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores sugerida en el párrafo 12 del Conference Room Paper 17/Add.21, a fin de mantener la uniformidad de trato del personal y permitir que la Comisión tuviera tiempo para examinar la posibilidad de combinar las dos escalas en una sola, como se había hecho anteriormente.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

A. Comparación que debe hacerse para aplicar el principio Noblemaire

1. Evolución del margen entre la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos y la del régimen común de las Naciones Unidas

88. De conformidad con su mandato, la Comisión ha seguido manteniendo bajo constante examen la relación entre los niveles de remuneración de los Estados Unidos, la actual base de comparación, y el régimen común de las Naciones Unidas.

89. En espera de que se establezca un método que permita efectuar la comparación en términos de la remuneración total (véanse los párrs. 106 a 108), esa comparación sigue efectuándose del modo aprobado por la Asamblea General, o sea sobre la base de la remuneración neta de los funcionarios de los dos servicios que tienen cónyuge a cargo pero no hijos, y entre las sedes de los dos sistemas, es decir, Washington, D.C., para la administración pública de los Estados Unidos, y Nueva York para el régimen común de las Naciones Unidas, pero teniendo en cuenta las diferencias en el costo de la vida entre las dos ciudades.

90. Por primera vez este año, en la comparación se utiliza la equivalencia para la categoría D-2 aprobada por la Asamblea General (párr. 1 de la secc. II de la resolución 34/165) en su trigésimo cuarto período de sesiones por recomendación de la Comisión. Además, de conformidad con la decisión adoptada por la Comisión

en 1979 6/, se tuvieron también en cuenta los efectos de la introducción del Cuadro Ejecutivo Superior (CES) en la remuneración del grado GS-18 y V y VI de la administración pública de los Estados Unidos.

91. El margen de la remuneración de la Naciones Unidas por encima de la aplicada en la administración pública de los Estados Unidos se expresa como el promedio ponderado de las relaciones observadas en las diversas categorías de equiparación promediadas durante un período de 12 meses desde el 1° de octubre de cada año hasta el 30 de septiembre del año siguiente. A continuación, se indica el margen para el período de 12 meses correspondiente a octubre de 1979 - septiembre de 1980, que se calculó utilizando las equivalencias de categorías aprobadas por la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones (Naciones Unidas, Nueva York: P-1 a D-2; administración pública federal de los Estados Unidos, Washington, D.C.: GS-9 a GS-15, GS-17, GS-18, E-V y categorías ejecutivas superiores 3 a 6) 7/. Para los fines de comparación se incluyen además las cifras correspondientes al período precedente, desde octubre de 1978 hasta septiembre de 1979.

	<u>Oct 1979-</u> <u>sept. 1980</u>	<u>Oct 1978-</u> <u>sept. 1979</u>
a) Relación media de la remuneración neta en las categorías de equiparación:	122,6	120,6
b) Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Washington, D.C.:	105,7	105,9
c) Relación media, ajustada para tener en cuenta la diferencia en el costo de la vida:	116,0	113,9

En el anexo I figuran los detalles de los cálculos sobre el margen correspondientes a octubre de 1979-septiembre de 1980.

92. La Comisión señaló que la ampliación del margen debía atribuirse principalmente al hecho de que el aumento de los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos el 1° de octubre de 1979 había quedado rezagado una vez más, respecto de la evolución del costo de la vida, aunque esta disminución de los ingresos reales de los funcionarios públicos de los Estados Unidos quedaba compensada en parte por la introducción de las escalas de sueldos del CES, un aumento en las exenciones de impuestos y cierta disminución en las tasas fiscales para el ejercicio de 1979. En cuanto a los efectos de la introducción del CES en el cálculo del margen, la Comisión señaló que el nuevo sistema estadounidense de remuneración del personal directivo, incluido el CES, se encontraba todavía en estado de transición. Sus efectos en la remuneración de los funcionarios públicos de los Estados Unidos de las categorías superiores, correspondientes a los niveles P-5 a D-2 de las Naciones Unidas, no podían determinarse todavía y probablemente deberían ser revisados por la Comisión más adelante. La Comisión señaló además que el impacto en el margen de las propuestas contenidas en la ley de reforma de la administración pública que permitían el pago de una remuneración adicional en forma de gratificación por méritos al personal de categoría superior de la administración pública de los

6/ Ibid., párr. 124.

7/ No se encontraron equiparaciones para GS-16 y E-IV.

Estados Unidos como parte integrante del CES no podía evaluarse por el momento, puesto que algunos de los organismos de los Estados Unidos debían hacer esos pagos en julio de 1980, mientras que los restantes los efectuarían en el próximo ejercicio, que empezara el 1° de octubre de 1980.

2. Promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD)

93. La Comisión tomó nota de que el índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) había llegado a 143,6 en marzo de 1980. En consecuencia, según el mecanismo establecido por la resolución 1561 (XV) de la Asamblea General, la remuneración pensionable se había aumentado a un nivel del 40% por encima del sueldo bruto, con efecto a partir del 1° de julio de 1980.

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

Antecedentes

94. En su 11° período de sesiones, la Comisión quedó informada de que en el curso del debate habido en la Quinta Comisión de la Asamblea General sobre el quinto informe anual de la Comisión se había preguntado si no había llegado el momento de consolidar parte del nivel actual del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico. La Comisión tomó nota asimismo de que tanto las administraciones como los representantes del personal habían manifestado puntos de vista análogos. Se argumentó a ese respecto que era anómalo e inconveniente que el sueldo básico constituyese, como sucedía, una proporción relativamente pequeña de la remuneración total (menos de la mitad de ésta en algunos lugares de destino) y que la remuneración pensionable sobrepasase en tan considerable medida al sueldo bruto. Se entendió que la consolidación remediaría en alguna medida esas anomalías manifiestas.

95. Se hizo notar además que una medida suficiente de consolidación restablecería el equilibrio de recursos en los Fondos de Nivelación de Impuestos que las Naciones Unidas y algunas otras organizaciones mantenían como un medio de disponer de fondos con los que los impuestos que gravaban los ingresos percibidos de las Naciones Unidas por los miembros del personal (con inclusión del ajuste por lugar de destino que, sin embargo, no estaba sujeto al sistema de contribuciones del personal) podían ser reembolsados sin que ello impusiera una carga financiera a los Estados Miembros que no cobraban esos impuestos. La Comisión advirtió que en 1980, por vez primera en muchos años, el Fondo de Nivelación de Impuestos de las Naciones Unidas tendría un déficit (estimado en un 13%). A menos que una proporción suficiente del ajuste por lugar de destino se consolidara en el sueldo básico para restablecer las disponibilidades del Fondo de Nivelación de Impuestos, dicho déficit tendría que ser financiado, según lo dispuesto en la Regla 105.3 del Reglamento Financiero de las Naciones Unidas, con cargo al presupuesto ordinario de la Organización, con lo que se convertiría en una carga para todos los Estados Miembros.

Opiniones de las organizaciones y del personal

96. En consecuencia, el CCCA encareció a la Comisión que recomendara a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones, la consolidación de una parte del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, con efecto a partir del 1° de enero de 1981. Habida cuenta de la situación conflictiva a que daba lugar, por una parte, la necesidad de consolidar una proporción lo más alta posible del ajuste por

lugar de destino para disponer de recursos suficientes en el Fondo de Nivelación de Impuestos y, por otra parte, la necesidad de evitar que un número demasiado elevado de miembros del personal quedasen sujetos a deducciones del sueldo básico como consecuencia de la vigencia de clases negativas del ajuste por lugar de destino, las organizaciones habían llegado a la conclusión de que la consolidación debería incluir de 28 a 34 puntos ^{8/} del ajuste por lugar de destino (de 5 a 6 clases). Las organizaciones entendían que la consolidación debía ser meramente una redistribución de los elementos de la remuneración entre el ajuste por lugar de destino y el sueldo básico y que no debía producir ni ganancias ni pérdidas al personal. De modo análogo, y para evitar un aumento injustificable en los niveles de la remuneración pensionable, las tasas de contribuciones del personal tendrían que ser disminuidas. El CCCA declaró que la consolidación practicada sobre esas bases no produciría aumento de consideración en los gastos presupuestarios.

97. La FICSA entendía asimismo que había llegado el momento de hacer una consolidación de cinco clases, aproximadamente. Sin embargo, a diferencia del CCCA, la FICSA entendía que había llegado también el momento de aumentar el ingreso efectivo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. El representante de la FICSA hizo notar que no había habido aumentos de esa naturaleza desde 1975 y que, habida cuenta de que el ajuste por lugar de destino sólo compensaba parcialmente los aumentos del costo de la vida y los resultados de las fluctuaciones monetarias, el poder adquisitivo de los sueldos había sufrido una considerable reducción. Como consecuencia de dicha reducción, las organizaciones estaban encontrando dificultades cada vez mayores para contratar y retener al personal que necesitaban, sobre todo al personal procedente de ciertos países, y algunos Estados Miembros se habían visto en la necesidad de completar la remuneración de sus nacionales que trabajaban en el sistema de las Naciones Unidas. Esa práctica se oponía al principio de la remuneración igual por trabajo igual, creaba desigualdades entre colegas de diferentes países y menoscaba gravemente la independencia de la administración pública internacional. Si los sueldos se aumentaban y se hacía así suficientemente competitivos, dichos Estados Miembros no se verían en la necesidad de seguir pagando suplementos de sueldo.

Opiniones de la Comisión

98. Habida cuenta de la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos previamente descrita, la Comisión entendió, sin comprometerse adoptar una decisión definitiva en esa fase, que podría estar perfectamente justificada una consolidación de 30 puntos, aproximadamente (alrededor de cinco clases), del ajuste por lugar de destino, con efecto a partir del 1° de enero de 1981. Entendió, al igual que el CCCA, que la consolidación no debería producir ni ganancias ni pérdidas al personal y adoptó, en consecuencia, el método de consolidación recomendado por el CAAALD que produciría los resultados deseados. Entendió asimismo que la escala de contribuciones del personal debería ser revisada para evitar aumentos inesperados en la remuneración pensionable. A ese efecto, pidió a su secretaría que hiciese todos los cálculos y propuestas necesarios para que la Comisión pudiese, en su 12° período de sesiones, decidir a) la formulación de recomendaciones concretas dirigidas a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones

^{8/} En su resolución 32/200, sección II, la Asamblea General aprobó un cambio en el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, en virtud del cual los cambios de las clases se basarían en adelante en movimientos del índice del 5% y no de cinco puntos. La nueva disposición entró en vigor el 1° de julio de 1978.

acerca del número de puntos del ajuste por lugar de destino que deberían ser consolidados, b) la revisión de la escala de contribuciones del personal y, por consiguiente, c) la revisión de las escalas de sueldos básicos (netos y brutos), de ajuste por lugar de destino y de remuneración pensionable.

Examen de los resultados de la consolidación

99. Después de examinar el informe presentado por la secretaría en el 12° período de sesiones acerca de los resultados de la consolidación de 30 puntos multiplicadores del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, la Comisión advirtió que:

a) Para evitar aumentos inesperados de la remuneración pensionable, era necesario rebajar las tasas de contribuciones del personal y que la escala revisada de contribuciones del personal podría no ajustarse en todos los niveles de ingresos a los cambios que podían haber tenido lugar en las tasas fiscales aplicables en los siete países donde hay sedes y que habían servido como base para el establecimiento de las escalas existentes;

b) No obstante haberse acordado que la consolidación no produciría ni pérdidas ni aumentos en los sueldos no podrían evitarse algunas ganancias ocasionadas al redondear sumas y al revisar la escala de contribuciones del personal; se consideró, sin embargo, que esas ganancias no eran, por lo general, muy importantes y tenían carácter transitorio, y que el total de gastos suplementarios que se derivarían para todas las organizaciones en 1981 ascendería, aproximadamente, a 900.000 dólares;

c) Como consecuencia de las reducciones practicadas en la escala de contribuciones del personal, se habían producido aumentos en los equivalentes netos correspondientes a la remuneración pensionable; como esos equivalentes netos habían de utilizarse en el cómputo de los pagos por separación del servicio, era necesario prever un aumento global aproximado de 1,4 millones de dólares en las sumas presu-puestadas para los pagos por separación del servicio por todas las organizaciones en el año 1981.

100. La Comisión fue informada por el representante del Secretario General de las Naciones Unidas de que el proyecto de consolidación de 30 puntos y la escala de contribuciones del personal que de dicha consolidación resultaba permitirían aliviar la situación respecto del déficit previsto del Fondo de Nivelación de Impuestos de dicha organización, que se calculaba para 1980 en un 13% aproximadamente.

Conclusiones y recomendaciones

101. La Comisión convino en que la consolidación de 30 puntos del ajuste por lugar de destino en el sueldo básico, sin que se produjeran pérdidas ni ganancias, permitiría remediar en cierta medida las anomalías mencionadas en el párrafo 94 y, lo que todavía era más importante, aliviaría la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos a que se hace referencia en el párrafo 95, sin que un número excesivo de miembros del personal quedasen sujetos a deducciones en el sueldo básico como consecuencia de la aplicación de clases negativas del ajuste por lugar de destino. En consecuencia, la Comisión resolvió hacer a la Asamblea General las siguientes recomendaciones:

a) Debían consolidarse en el sueldo básico 30 puntos del ajuste por lugar de destino sin que se produjeran pérdidas ni ganancias;

b) A los fines del cálculo, en todos los lugares de destino debían usarse los índices del ajuste por lugar de destino vigentes el 1° de marzo de 1980 y la remuneración pensionable vigente el 1° de julio de 1980;

c) El índice del ajuste que empezaría a regir el 1° de enero de 1981 en cada lugar de destino y que se obtuviera tras la consolidación de 30 puntos se debía usar para determinar la clasificación de cada lugar de destino a los fines del ajuste correspondiente al 1° de enero de 1981 (la Comisión observó que esto significaría que algunos lugares de destino tendrían en parte clases negativas del ajuste, lo que constituía una divergencia respecto del sistema existente. Además, en un número reducido de lugares de destino, el 1° de enero de 1981 empezaría a regir índices del ajuste inferiores a -20, aunque éste era el nivel mínimo en la actualidad. La aplicación, en parte, de clases negativas y de índices del ajuste inferiores a -20 era imprescindible para que los funcionarios que trabajaban en esos lugares de destino no recibiesen grandes aumentos de remuneración);

d) Las escalas de sueldos consiguientes debían entrar en vigor el 1° de enero de 1981;

e) La remuneración pensionable que regiría a partir del 1° de enero de 1981 se debía calcular con base en los sueldos brutos vigentes después de la consolidación y usando el método indicado en los párrafos 64 a 67 supra.

102. En los anexos II a V, figuran las escalas de sueldos (brutos y netos), los montos del ajuste por lugar de destino, las escalas de contribuciones del personal y los montos de la remuneración pensionable que se propone que rijan a partir del 1° de enero de 1981.

Opiniones de la Comisión sobre futuras consolidaciones

103. La Comisión hizo notar que, en su segundo informe anual había examinado las razones de la consolidación y sus repercusiones 9/ y había recomendado que una de las causas que hasta entonces había sido motivo de consolidaciones fuese eliminada calculando diversos pagos por separación del servicio sobre la base de la "remuneración pensionable menos contribuciones del personal" y no con referencia al sueldo bruto. Esa recomendación fue aprobada por la Asamblea General. Según la Comisión manifestó, "la necesidad de consolidación se limitaría entonces al reajuste periódico del sistema. Bastaría hacerlo en el momento de los estudios generales de los sueldos, en que la cuantía absoluta de la remuneración se examinara de nuevo".

104. Como la presente consolidación no iba acompañada de un estudio general de los sueldos y se recomendaba principalmente a causa de la situación del Fondo de Nivelación de Impuestos, algunos miembros de la Comisión manifestaron su grave inquietud ante el hecho de que el equilibrio del Fondo dependiera exclusivamente del valor de las contribuciones del personal y, en consecuencia, de las consolidaciones periódicas. A juicio de dichos miembros, la reposición de los recursos del Fondo con ese criterio podría dar lugar a la imposición de cargas financieras adicionales sobre la mayoría de los Estados Miembros que no gravaban con impuestos a sus nacionales que trabajaban en las Naciones Unidas, y ello para remediar las consecuencias de la acción de un número muy reducido de Estados que así lo hacían.

9/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párrs. 220 a 225.

A petición de esos miembros, la Comisión acordó emprender un estudio del asunto para examinar, en particular, si no habría un medio de abordar el problema sin recurrir a las contribuciones del personal y a un Fondo de Nivelación de Impuestos. En consecuencia, pidió a su secretaría que preparase un estudio sobre este asunto para que la Comisión lo examinara en su 14° período de sesiones.

105. Algunos miembros de la Comisión opinaron que, cualesquiera que fueran las soluciones que se pudiesen prever en el contexto del párrafo 103, de todos modos se necesitaría una escala de contribuciones del personal para determinar el sueldo bruto, que, a su vez, servía de base para determinar la remuneración pensionable. Era importante que la escala de contribuciones del personal estuviera directamente relacionada con las tasas impositivas medias de los siete países donde hay sedes de organismos (o quizás, con las tasas medias de los Estados Unidos únicamente). La escala que se proponía para que entrara en vigor el 1° de enero de 1981 (véase el anexo IV) no era más que el resultado de un cálculo matemático que era indispensable para que la consolidación no produjera ni ganancias ni pérdidas. La Comisión opinó que debía preverse lo necesario para actualizar pronto la escala de contribuciones del personal, a fin de que volviera a tener su verdadero significado.

4. Metodología para la comparación de la remuneración total

106. Ya en su tercer período de sesiones la Comisión había reconocido que, a efectos de la aplicación del principio Noblemaire, la comparación de la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas con la de la administración pública nacional elegida como base de la comparación debía efectuarse de tal modo que se tuvieran en cuenta todos los elementos de la remuneración y no sólo los sueldos netos como hasta entonces. La Comisión había declarado, pues, su intención de establecer un método para efectuar la comparación con la "remuneración total", intención que había sido aprobada por la Asamblea General 10/. En su búsqueda de información adicional sobre el tema, la Comisión había recurrido a los servicios de una empresa consultora (Hewitt Associates) para preparar un estudio al respecto, cuyos resultados había examinado luego en sus períodos de sesiones sexto y séptimo. Entretanto, la Comisión había tenido conocimiento de que la Comisión de Administración Pública Federal de los Estados Unidos y el Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno del Canadá habían emprendido estudios para establecer un método de comparación de la remuneración total que permitiese determinar la remuneración de sus respectivos funcionarios públicos. La Comisión había acordado esperar los resultados de los estudios efectuados por dichos Gobiernos con la esperanza de que la experiencia de éstos fuese útil a la Comisión en la búsqueda de una metodología para la comparación de la remuneración total.

107. En su 11° período de sesiones, la Comisión examinó los métodos adoptados por la Comisión de Administración Pública Federal de los Estados Unidos y el Gobierno del Canadá y convino en que esos métodos, que habían sido establecidos para la comparación total dentro de un contexto nacional, deberían ser adaptados para su aplicación en un contexto internacional. Además, aunque la Comisión pensaba utilizar su propio método para comparar los niveles de remuneración de las administraciones públicas de diferentes países con el fin de determinar cuál de ellas debía tomarse como base de comparación, decidió limitarse en esta fase a hacer la

10/ Ibid., párr. 131, y párr. 2 de la secc. II de la resolución 31/141 B de la Asamblea General.

comparación entre la remuneración del régimen común de las Naciones Unidas y la de la administración pública de los Estados Unidos, es decir, el país usado entonces en la comparación, con respecto a la remuneración total. En consecuencia, la Comisión pidió a su secretaría que identificara, para su 12° período de sesiones, los elementos de la remuneración que debían tenerse en cuenta de un lado y del otro.

108. Después de examinar esa lista de documentos, la Comisión en su 12° período de sesiones, decidió efectuar las dos comparaciones siguientes respecto de la remuneración total:

- a) Excluyendo las prestaciones relacionadas con la expatriación de un lado y del otro;
- b) Incluyendo las prestaciones relacionadas con la expatriación de un lado y del otro.

Pidió a su secretaría que reuniera, antes de su 13° período de sesiones, todos los datos que fuese posible obtener del Gobierno de los Estados Unidos sobre todos los elementos de la remuneración que fuesen aplicables. La Comisión procuraría entonces terminar en 1981 una comparación pormenorizada de la remuneración total, con tiempo suficiente para poder presentar los resultados, juntamente con las recomendaciones pertinentes, a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones.

5. Metodología para determinar la administración pública mejor remunerada

109. Durante más de 30 años la administración pública federal de los Estados Unidos ha sido tomada como base de comparación, en aplicación del principio Noblemaire, para establecer el nivel de remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas. Durante mucho tiempo se ha dudado de que la actual base de comparación continuase representando a la administración pública mejor remunerada. En su segundo informe anual, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) manifestó su consenso de que no existía ninguna prueba que justificara la búsqueda de otra base de comparación 11/.

110. Desde entonces, han continuado expresándose dudas, tanto en los debates de la Comisión como en los de la Quinta Comisión de la Asamblea General, respecto de la validez del supuesto de que la administración pública federal de los Estados Unidos sigue siendo la administración pública mejor remunerada. En su noveno período de sesiones, la Comisión convino en examinar este asunto a su debido tiempo y pidió a su secretaría que preparase un estudio sobre los aspectos metodológicos de tal examen. Respondiendo a esta solicitud, la secretaría presentó a la Comisión, en su décimo período de sesiones, una nota en que se exponían las consideraciones preliminares relativas a un estudio para determinar la administración pública mejor remunerada.

111. En el 11° período de sesiones se presentaron a la Comisión datos suplementarios que mostraban, entre otras cosas, el deterioro del ingreso real de la administración pública de los Estados Unidos y la evolución de los sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas en comparación con los de las administraciones públicas nacionales de los siete países donde hay sedes. Después de examinar esos datos y de haber escuchado las

11/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 131.

opiniones de las organizaciones y del personal, la Comisión convino en que había llegado el momento de realizar un estudio con el objeto de determinar cuál era la administración pública nacional mejor remunerada.

112. Así, pues, la Comisión decidió que lo más adecuado sería proceder gradualmente y que por el momento se limitaría a emprender un estudio piloto en el que la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos se comparase solamente con la de otro país. Puesto que uno de los argumentos principales a favor de la realización del estudio era que algunos países pagaban suplementos de sueldo a sus nacionales para que éstos aceptasen cargos en el sistema de las Naciones Unidas, sería lógico elegir a uno de esos países para el estudio piloto. Enterada de la legislación nacional promulgada por la República Federal de Alemania, el Japón y los Estados Unidos de América, que autorizaba dichos países a efectuar pagos complementarios a sus nacionales que trabajaban en organizaciones del sistema de las Naciones Unidas 12/, la Comisión decidió que, como primera medida, la comparación se efectuase entre la administración pública de los Estados Unidos y la República Federal de Alemania. En consecuencia, la Comisión pidió a su secretaría que compilase todos los datos que pudieran ser de interés para el estudio piloto y que presentara un informe sobre la marcha de los trabajos con el fin de que la Comisión lo estudiara en su 12° período de sesiones.

113. Tras el examen de los datos, la Comisión, en su 12° período de sesiones, pidió a su secretaría que presentara, en su 13° período de sesiones, un informe sobre la marcha de los trabajos relativa a este tema que incluyera los siguientes datos referentes a la administración pública de la República Federal de Alemania:

- a) Información detallada acerca de la determinación de equivalencias de categorías;
- b) Detalles sobre la remuneración y otras condiciones de empleo;
- c) Detalles relativos a todas las prestaciones de interés para el estudio de que disfrutasen todos los ciudadanos de la República Federal de Alemania, incluidos los funcionarios públicos, dentro del marco de los programas de políticas sociales de ese país;
- d) Un análisis preliminar de algunos de los beneficios distintos del sueldo;
- e) Todo dato adicional que pudiera ser de interés para el estudio.

114. La Comisión convino en que la comparación de la remuneración en las categorías de equiparación entre la administración pública de los Estados Unidos y la de la República Federal de Alemania se haría en dos etapas. En primer lugar, la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de las Naciones Unidas en Nueva York se compararía con la de los funcionarios de la República Federal de Alemania en Bonn. En la segunda etapa, los resultados de la comparación Naciones Unidas/República Federal de Alemania se compararían, a su vez, con los resultantes de la comparación Naciones Unidas/Estados Unidos hecha por la Comisión con el propósito de determinar el margen. La Comisión convino además en que haría esta última comparación en su 13° período de sesiones, tras examinar los datos que le presentara la secretaría, con miras a completar el estudio en el 14° período de sesiones, cuando la Comisión extraería sus conclusiones e informaría a la Asamblea General acerca de los resultados de su labor.

12/ Ibid., trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párr. 128 y anexo VII.

6. Examen de los pagos complementarios que reciben de sus gobiernos funcionarios internacionales de ciertas nacionalidades

115. En 1979 la Comisión había examinado la índole general de los pagos complementarios hechos a funcionarios internacionales de determinadas nacionalidades por sus gobiernos, y había señalado el asunto a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones, manifestando su intención de mantener en examen la cuestión 13/.

116. La Comisión examinó de nuevo esa práctica durante 1980, primero en su 11° período de sesiones en relación con su estudio sobre el establecimiento de una metodología para identificar la administración pública internacional mejor remunerada. En aquella época, tanto el CCCA como la FICSA estimaron urgente verificar la tesis según la cual la administración pública de los Estados Unidos quizá no fuese ya la mejor remunerada del mundo, lo que se apoyaba en el hecho de que algunos Estados Miembros habían juzgado necesario ofrecer a los nacionales de sus países que trabajaban en el sistema de las Naciones Unidas suplementos a las remuneraciones que recibían de éstas, para que estuvieran dispuestos a aceptar empleo en el sistema. Muchos miembros de la Comisión manifestaron dudas acerca de la necesidad de ese examen considerando que era improbable que los niveles de remuneración de ninguna administración pública de tamaño razonablemente hubiesen rebasado los de los Estados Unidos, aunque existieran pruebas de que algunos quizás los hubiesen igualado. Sin embargo, la Comisión confirmó que efectuaría el estudio, empezando por un estudio piloto con la República Federal de Alemania, puesto que era uno de los países que pagaban suplementos a sus nacionales.

117. La Comisión volvió a examinar esa práctica en su 12° período de sesiones a petición del Comité Administrativo de Coordinación, que había abordado el asunto en su primer período ordinario de sesiones de 1980 sobre la base de una nota preparada por la Secretaría. A raíz de su examen de la cuestión, el CAC había recomendado que

"las organizaciones representadas en el CAC transmitiesen:

a) Toda información que cualquiera de ellas poseyera sobre pagos que los gobiernos efectuaran a funcionarios internacionales;

b) Los textos de todos sus instrumentos jurídicos relativos a retribuciones de los gobiernos a los funcionarios de las organizaciones;

c) Cualquier medida que hubiese sido adoptada en relación con los pagos u ofrecimientos de pagos de los gobiernos a sus funcionarios;

... que el CAC pidiera a la Comisión de Administración Pública Internacional que:

a) Emprendiera un examen completo de las condiciones de servicio del personal internacional, teniendo presentes los requisitos establecidos en el párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta, y teniendo en cuenta la aplicación del principio Noblemaire y sus efectos;

13/ Ibid., párrs. 127 y 128.

b) Examinara los sistemas de pagos complementarios adoptados por algunos gobiernos respecto de algunos de sus nacionales que trabajaban en las organizaciones de las Naciones Unidas, para poder determinar si esos pagos estaban o no conformes con los principios básicos por los que se regía el empleo de personal internacional;

c) Transmitiera sus observaciones y presentara sus recomendaciones a la Asamblea General." (ACC/1980/19/Rev.1, párrs. 12 y 13.)

118. El representante del CCCA informó acerca de los datos proporcionados por las organizaciones en cumplimiento de la primera parte de la decisión del CAC. Todas las organizaciones excepto una habían indicado que no tenían conocimiento de que los gobiernos efectivamente hicieran pagos a funcionarios que eran nacionales de alguno de los tres países interesados (la República Federal de Alemania, el Japón y los Estados Unidos de América). Todas las organizaciones consideraban que las disposiciones vigentes de sus instrumentos constitucionales y de los estatutos del personal proporcionaban una base clara y suficiente para tratar la cuestión. Varias organizaciones habían recordado a los funcionarios, en forma general mediante una circular o individualmente con cartas, que violarían los estatutos del personal si aceptaban remuneración alguna de fuentes ajenas a la organización. En la medida en que las disposiciones de la legislación de los tres países en cuestión tenían por objeto compensar a los funcionarios adscritos por sus administraciones públicas nacionales (o, en algunos casos, a otras personas) por el hecho de que la remuneración que percibían de las Naciones Unidas era inferior a la que habrían cobrado si hubieran sido asignados a funciones similares en el mismo lugar por su propio gobierno, el CCCA creía que, a primera vista, surgían dudas acerca de la suficiencia de la remuneración de las Naciones Unidas en esas situaciones en particular. La Comisión mantenía regularmente en estudio la suficiencia de la remuneración de las Naciones Unidas aplicando el patrón aceptado, el del principio Noblemaire, y el CCCA confiaba en que continuaría haciéndolo. El CCCA instó a la Comisión a que siguiera estudiando el asunto de los pagos complementarios, según lo había solicitado el CAC, y que, en su informe anual, señalara que así lo estaba haciendo, como advertencia anticipada a los gobiernos de que se vigilaban las prácticas que ellos seguían. La Comisión, si lo consideraba necesario, debía también recopilar información sobre prácticas análogas aplicadas por otros gobiernos. Cuando se hubiera analizado toda la información que se reuniese, la Comisión estaría en condiciones de presentar recomendaciones a la Asamblea General.

119. El representante de la FICSA reiteró la posición de la FICSA, según la cual esa práctica se hacía cada vez más frecuente y daba por resultado niveles discriminatorios de remuneración de los funcionarios internacionales según su nacionalidad, contrariamente a lo dispuesto en los estatutos del personal. El representante de la FICSA hizo hincapié en que en la legislación nacional que autorizaba esa clase de pagos se señalaba que las remuneraciones de los funcionarios internacionales eran más bajas que las de los funcionarios de la administración nacional de categoría comparable y que, por lo tanto, esos pagos eran necesarios con el fin de fomentar la contratación de nacionales de esos países, de todo lo cual debía sacarse la conclusión de que las remuneraciones de la administración pública internacional ya no resultaban suficientemente atractivas para permitir la contratación y la asignación sin limitaciones a cualquier lugar de destino de personal competente procedente de todos los Estados Miembros. El método de pago carecía de importancia; lo importante eran los pagos en sí mismos. Si las organizaciones conseguían que se respetara la prohibición contenida en los reglamentos del personal, según la cual los miembros del personal no podían recibir esa clase

de pagos, el problema no se resolvería, sino que simplemente se dificultaría la contratación de personal de los países de que se tratara. Señaló el representante de la FICSA que entre los gobiernos que se oponían a los aumentos de sueldo figuraban algunos de los que hacían pagos complementarios a sus nacionales.

Observaciones de la Comisión

120. Habida cuenta de las razones que se habían esgrimido para justificar los pagos complementarios y de las intervenciones del CCCA y de la FICSA, la Comisión quiso señalar a la atención de la Asamblea General y del CAC que, desde su creación, había venido procediendo a una revisión completa de las condiciones de servicio y en particular de los niveles de remuneración de la administración pública internacional. Esa era una de las responsabilidades primordiales de la Comisión, y aunque actualmente estaba realizando un estudio para cerciorarse de que seguía empleándose como factor de comparación a la administración pública nacional mejor remunerada, no existía por el momento ningún dato que hiciera pensar que la remuneración de los funcionarios internacionales fuese en ningún caso insuficiente. Nada justificaba, pues, desde el punto de vista económico, que ningún Estado Miembro efectuara pagos complementarios a sus nacionales mientras trabajaban en las organizaciones del régimen común o en el momento de su separación del servicio.

121. La Comisión señaló que aunque estaba al corriente de la práctica de los tres gobiernos de que se trataba, basada en disposiciones legales de público conocimiento, ignoraba y carecía de medios para averiguar qué pagos o beneficios de otra clase concedían otros gobiernos a sus nacionales que trabajaban en la administración pública internacional, a menos que los mismos gobiernos hicieran pública esa práctica. En consecuencia, la Comisión estimó oportuno recomendar a la Asamblea General que señalara a la atención de todos los Estados Miembros que la práctica de efectuar pagos complementarios, cualquiera que fuera su índole, a sus nacionales mientras prestaban servicios o por haber prestado servicios como funcionarios internacionales en las organizaciones del régimen común era innecesaria, inadecuada e inconveniente. Los pagos de esa clase, además, entraban en conflicto con las disposiciones de los estatutos del personal y hacían difícil para las organizaciones y para los propios miembros del personal asegurar que esos estatutos fuesen respetados y aplicados.

122. La Comisión, al recomendar esta medida a la Asamblea General, reafirmó la necesidad de asegurar que las secretarías siguiesen teniendo la máxima imparcialidad, integridad e independencia. El párrafo 2 del Artículo 100 y los párrafos 1 y 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas debían ser respetados por todas las partes.

123. El Secretario Ejecutivo debía informar a la Comisión en su 13° período de sesiones de los hechos que se hubiesen producido con respecto a esta cuestión.

B. Examen del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

124. En su 11° período de sesiones, la Comisión examinó un documento preparado por su secretaría en el que se recordaba la petición formulada por la Asamblea General en su resolución 34/165 de que se efectuara un examen completo de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino. La Comisión escuchó las opiniones de los representantes del CCCA y de la FICSA y, después del debate correspondiente, llegó a la conclusión de que, en vista de la complejidad de la

cuestión, sería imposible hacer un examen completo que pudiera estar listo para el trigésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General. Por lo tanto, la Comisión decidió trabajar por etapas a los fines de determinar los problemas y encontrar soluciones para ellos.

125. Como primera medida, la Comisión decidió proporcionar a la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, una explicación de los principios, los fines y el funcionamiento actual del sistema, exponiendo su complejidad y recalando las diferencias entre el alcance del sistema de ajustes por lugar de destino y el de los sistemas análogos que utilizaban las administraciones públicas nacionales para compensar al personal que prestaba servicios en el extranjero. En el 12° período de sesiones, se presentó a la Comisión un documento preparado con el objeto de proporcionar esa explicación. La explicación y la descripción del sistema aprobadas por la Comisión para su transmisión a la Asamblea General figuran en el anexo VI.

126. En su 11° período de sesiones, la Comisión decidió además que, como primera fase en la identificación de los problemas, debían estudiarse con carácter prioritario ciertas cuestiones relacionadas con el sistema. Entre los sectores mencionados figuraban las posibles distorsiones en las zonas donde el costo de la vida fuera alto, el problema de las obligaciones fuera del lugar de destino, en particular para el personal asignado a zonas donde el costo de la vida era bajo, y el tratamiento de las aportaciones a la Caja de Pensiones como parte del ajuste por lugar de destino. Por otra parte, se asignó menor prioridad a otras cuestiones, tales como las posibles distorsiones en las zonas donde el costo de la vida era bajo, la cuestión de la posible exclusión de los gastos de vivienda del ajuste por lugar de destino y algunas cuestiones planteadas por la FICSA.

127. El asunto se incluyó también en el programa del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, de la Comisión, para su examen y la correspondiente formulación de recomendaciones.

128. En el 11° período de sesiones también se planteó la cuestión de una posible separación de los elementos de inflación y monetarios en el índice del ajuste por lugar de destino. Como en 1975 y 1976 la UNESCO y el GATT habían presentado propuestas acerca de este asunto, se pidió a esas organizaciones que facilitaran en el 12° período de sesiones pormenores de los efectos que tales propuestas habrían tenido de haber estado vigentes en los últimos años. La Comisión tuvo ante sí la información al respecto presentada por el GATT.

129. En el informe que había sido preparado por la secretaría se incluía también un capítulo en respuesta a la petición dirigida por la Comisión a la secretaría para que estudiara las cuestiones de las posibles distorsiones del ajuste por lugar de destino en los extremos de la gama de clases de ajuste por lugar de destino, el problema de las obligaciones fuera de la zona en las zonas de bajo costo y la cuestión de la inclusión de las aportaciones para pensiones. La secretaría estimó que esos problemas, en la medida en que entraban en la esfera de acción propia del sistema de ajustes por lugar de destino, estaban relacionados entre sí e incidían además en algunos de los problemas cuya investigación la Comisión había previsto para la fase siguiente.

130. Se describieron, con algunos ejemplos, las posibles modificaciones del sistema que eliminarían algunas causas de distorsión en los extremos y remediarían la actual dificultad en la relación entre el ajuste por lugar de destino y las aportaciones para pensiones.

131. Con respecto al antiguo problema de las dificultades del personal destinado a zonas de bajo costo que tenía obligaciones en zonas de costo elevado, se señaló que era poco lo que cabía hacer mediante el ajuste por lugar de destino, puesto que se trataba de un problema de diferencias en las situaciones de distintos funcionarios que procedían de diferentes países de origen pero habían sido asignados al mismo lugar, mientras que el ajuste por lugar de destino funcionaba sobre la base de la situación media de todo el personal asignado a una misma localidad. Los gastos de consumo del personal fuera de su lugar de destino se incluían ya en el ajuste por lugar de destino, principalmente mediante la utilización de un índice de la evolución de los precios medios mundiales, calculados en dólares, lo que en cierta medida reducía ya este problema.

132. Las diferencias entre las diversas personas, sin embargo, constituían un problema que no era adecuado abordar mediante el sistema de ajustes por lugar de destino, puesto que éste tenía por objeto igualar el poder adquisitivo entre los lugares de destino, mientras que aquel problema no guardaba relación con el costo de la vida en el país de asignación, sino con los tipos de cambio de los países en los que los diversos miembros del personal tenían obligaciones fuera de la zona, cualquiera que fuera su índole.

133. Había también otra forma de utilización de los ingresos que no estaba prevista en los cálculos del ajuste por lugar de destino - los ahorros de los funcionarios - y que también se relacionaba con el problema de las obligaciones fuera de la zona. Se opinó que el concepto de "ahorros" (a diferencia de los gastos de consumo diferidos) no estaba claro y que el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino requería mayores estudios al respecto.

134. También se presentó un método para incluir directamente las aportaciones para la pensión en los índices del ajuste por lugar de destino, teniendo así en cuenta el hecho de que esas contribuciones variaban de nivel mientras que los niveles de los sueldos permanecían invariables. La inclusión de esas aportaciones en el índice entrañaría la eliminación del carácter regresivo del actual cuadro de montos del ajuste por lugar de destino por punto de índice, puesto que éste procedía del hecho de que el porcentaje uniforme del sueldo bruto pagado como aportación para la pensión en todos los niveles de sueldo formaba un porcentaje progresivamente mayor del sueldo neto en los niveles de los grados superiores, con lo que los ingresos netos restantes sujetos al ajuste por lugar de destino constituían en consecuencia un porcentaje menor.

Opiniones del CCCA y de la FICSA

a) Sobre la descripción del sistema de ajustes por lugar de destino que había de facilitarse a la Asamblea General

135. El Presidente del CCCA señaló que el documento que se presentase a la Asamblea General como informe sobre la marcha de los trabajos debía ser una exposición puramente descriptiva y fáctica del sistema vigente, y perfectamente distinguible de las propuestas de modificación que la Comisión pudiera decidir presentar. Señaló que algunos párrafos de la parte descriptiva del documento de la secretaría se apartaban de ese carácter de descripción fáctica y propuso modificar en parte su redacción.

136. El CCCA estaba de acuerdo en que una de las principales razones para no compensar completamente los aumentos del costo de la vida era que las aportaciones para pensiones constituían un gasto invariable que no resultaba afectado por el

costo local de la vida. En cambio, no estaba de acuerdo en que, por el hecho de que el ajuste por lugar de destino estuviera previsto para conseguir la igualdad de ingresos reales en todos los lugares de destino, careciera de interés el elemento regresivo que formaba parte del ajuste por lugar de destino para reflejar la índole progresiva de los impuestos sobre la renta cobrados fuera de las organizaciones; los índices del ajuste por lugar de destino reflejaban no sólo las comparaciones de lugar a lugar sino también las diferencias de fecha a fecha en el costo de la vida, para las cuales la índole progresiva de los impuestos sobre la renta tenía interés. Este razonamiento en favor de la regresión en la cuantía de los ajustes por lugar de destino no debía descartarse sin un cuidadoso análisis.

137. El representante de la FICSA se sumó al parecer del CCCA según el cual el documento en que se describiera el sistema de ajustes por lugar de destino para la Asamblea General debía ser objetivo y descriptivo, y estimó que algunos de los comentarios introducidos en los primeros 60 párrafos, aunque adecuados para la Comisión, no debían presentarse a la Asamblea General. Consideraba también que el documento debía incluir una descripción ampliada de las funciones del CAAALD y de la propia secretaría de la CAPI en el funcionamiento del sistema de ajuste por lugar de destino, con el fin de que la Asamblea General pudiera darse cuenta más cabal del volumen de los trabajos necesarios para la aplicación del sistema de ajuste por lugar de destino, en particular habida cuenta del consenso manifestado en el 11° período de sesiones de la Comisión, en el sentido de que habían falta más recursos para la Sección del Costo de la Vida.

138. La FICSA opinó también que en el documento debía incluirse una descripción al alcance de los profanos en la materia de la índole de los diversos índices utilizados en el sistema, y que debía ampliarse la explicación de las comparaciones entre lugares y de fecha a fecha, en particular en lo relativo al acopio de datos y a los tipos de estudios realizados.

b) Sobre el estudio de problemas específicos

139. El representante del CCCA manifestó que, a su juicio, ni la inclusión de las aportaciones para la pensión en el índice del ajuste por lugar de destino ni la exclusión del sistema de los ahorros privados se habían estudiado bastante para poder presentarlos a la Asamblea General en la presente fase.

140. En cuanto a las aportaciones para la pensión, el CCCA consideraba que la idea debía ser examinada y propuso que la Secretaría de la Comisión y el CAAALD debían proseguir el estudio de la cuestión. Respecto del tratamiento de los ahorros particulares, se puso en duda que estuviera demostrado que el concepto según el cual los ahorros constituían una proporción de los ingresos era un fenómeno universal. También se señaló que los ahorros podían considerarse como gastos aplazados, y que, por lo tanto, eran afectados por las modificaciones del costo de la vida.

141. El representante de la FICSA convino en que la inclusión de las aportaciones para la pensión en los índices del ajuste por lugar de destino era factible y en que probablemente resultaría beneficiosa, pero expresó su deseo de que el método fuese estudiado más a fondo y de que se presentaran ejemplos con índices reales para mostrar en qué medida los índices muy altos o muy bajos del ajuste por lugar de destino quedarían más cerca de los valores medios. Respecto del asunto del tratamiento de los ahorros privados, la FICSA lo consideraba poco prioritario. En cuanto al asunto de una separación entre los índices que reflejaban los costos relativos de la vida y los efectos de las modificaciones del tipo de cambio, la FICSA desearía ver los resultados de la propuesta si ésta se aplicara a otro lugar

fuera de Ginebra, puesto que el caso de Ginebra no era la única situación que debía tenerse en cuenta.

Conclusiones de la Comisión

142. La Comisión tomó nota de las observaciones formuladas por los representantes de la FICSA y del CCCA y de las que había hecho el CAAALD en su quinto período de sesiones. Examinó y aceptó la recomendación formulada por el CAAALD en el sentido de que se estableciera un grupo especial de trabajo del CAAALD para que estudiase el perfeccionamiento de la metodología aplicada a fin de medir el costo de la vida y cuyas conclusiones se presentarían al Comité en un período extraordinario de sesiones de éste.

143. El grupo de trabajo del CAAALD sería un órgano puramente técnico asistido por expertos perfectamente familiarizados con el asunto, entre ellos algunos propuestos por el CCCA y la FICSA. El grupo se establecería en la fecha y el lugar que se determinaran en consulta con las partes interesadas, y sus observaciones se debían transmitir al CAAALD en un período ordinario de sesiones ampliado que celebraría en 1981. Los resultados del estudio del CAAALD basado en la labor efectuada por su grupo de trabajo se presentarían a la Comisión en su 14° período de sesiones.

144. La Comisión examinó la cuestión de la fecha, el lugar y el programa del próximo (sexto) período de sesiones del CAAALD. Decidió en principio que el Comité se reuniera en mayo de 1981 para celebrar un período ampliado de sesiones en un lugar no determinado aún, y que, provisionalmente, se incluyeran en su programa los siguientes temas:

a) Examen del informe del grupo de trabajo establecido para estudiar la metodología aplicable para la medición del costo de la vida;

b) Informe sobre el factor de progresión para gastos fuera de la zona.

145. El programa definitivo del CAAALD sería fijado por la Comisión en su 13° período de sesiones.

C. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

146. La Comisión ha seguido desempeñando la función que se le asigna en el inciso c) del artículo 11 del estatuto, consistente en establecer la "clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino". Después de una amplia investigación efectuada en el marco del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) de la Comisión, ésta decidió reducir el índice del ajuste por lugar de destino para Ginebra en una clase respecto de su nivel en octubre de 1979, que era de 244,1, al tipo de cambio de 1,69 francos suizos por un dólar de los Estados Unidos. El nuevo índice para octubre de 1979 pasaría a ser así de 232,5 al mismo tipo de cambio. El primero de estos índices permanecería congelado hasta que el nuevo llegase a ser de 244,1. Luego se volverían a aplicar los procedimientos acostumbrados de actualización. Los ajustes para tener en cuenta las fluctuaciones monetarias seguirían haciéndose sin interrupción, como hasta entonces.

147. Un miembro entendía que, dado que las circunstancias propias del estudio sobre el costo de la vida en Ginebra y Nueva York dificultaban la aceptación del resultado con un grado mínimo de certeza, la formulación precedente no implicaba la aceptación de cifra alguna como resultado del estudio.

148. Los movimientos de la clasificación de todos los lugares de destino a los efectos del ajuste son notificados a todas las organizaciones del régimen común mediante circulares mensuales publicadas por el Presidente interino en virtud de las atribuciones delegadas en él por la Comisión. (Mediante circulares parecidas se comunican las modificaciones de las tasas de las dietas, establecidas por la Comisión en virtud de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 11.)

D. Examen del subsidio de educación

Antecedentes

149. La Comisión recordó que cuando había abordado por última vez la cuestión de la escala de reembolso de los gastos de educación para los miembros del personal con derecho a los mismos según las disposiciones aplicables al subsidio de educación, sus recomendaciones 14/ se habían basado, entre otras cosas, en la consideración de que los reembolsos en el conjunto del sistema equivaldrían aproximadamente a un 73% del total de los gastos hechos por el personal con derecho a ese subsidio.

150. En el 13° período de sesiones de la Comisión, la FICSA presentó la propuesta que se resume a continuación:

I. Cuantía máxima

- i) Para tener en cuenta el aumento de las sumas cobradas por los establecimientos de enseñanza desde que la Comisión había aumentado por última vez la cuantía del subsidio de educación y los aumentos anunciados ya por algunas escuelas para el año académico 1980-1981, el plan de reembolso de esos gastos había de reajustarse del modo siguiente:

		<u>Dólares EE.UU.</u>
Gastos de hasta 3.500 dólares	75%	2 625
Gastos comprendidos entre 3.501 y 4.500 dólares	50%	500
Gastos comprendidos entre 4.501 y 5.000 dólares	25%	125
		<u>3 250</u>

Estos montos en dólares se proponían partiendo del supuesto de que continuarían usándose los tipos de cambio del 1° de enero de 1977 entre las monedas locales y el dólar, salvo en los casos en que el nuevo tipo de cambio vigente supusiera un monto más elevado en moneda local.

14/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 292.

- ii) La suma para los gastos de pensionado debía aumentarse de 750 a 1.200 dólares. En vista de que el subsidio concedido para los gastos de pensionado no se había aumentado más que en 100 dólares en 1977, la FICSA consideraba que hacía mucho que había llegado el momento de conceder un aumento considerable.
- iii) En casos excepcionales, debía darse a los jefes ejecutivos la autorización necesaria para abonar un subsidio superior al máximo establecido. Debía autorizárseles a pagar una suma de hasta 4.000 dólares.
- iv) La Comisión debía cerciorarse cada año de si procedía aumentar el subsidio basándose en información fácilmente accesible sobre los gastos de estudios en las escuelas más frecuentemente utilizadas por los hijos de los funcionarios. La Comisión debía decidir acerca de las modalidades exactas del acopio de esa información.
- v) A intervalos regulares (es decir, cada tres o cuatro años) la Comisión debía hacer un estudio detenido del nivel de los gastos escolares e introducir en el subsidio de educación los reajustes necesarios.
- vi) El subsidio de educación para los hijos incapacitados debía ajustarse en proporción, es decir, hasta el 75% de un máximo de 5.000 dólares (lo que suponía un subsidio máximo de 3.750 dólares).

II. Extensión del subsidio de educación

La FICSA pedía a la Comisión que estudiara la procedencia de extender el ámbito de concesión del subsidio al personal que no tenía derecho a percibirlo (el del cuadro de servicios generales de contratación local y el del cuadro orgánico y categorías superiores en su país de origen), con ánimo de eliminar las desigualdades existentes.

Opiniones de las organizaciones y del personal

151. El CCCA declaró que no tenía opiniones precisas sobre el párrafo i) de la sección I ni sobre la sección II de la propuesta de la FICSA, aunque algunos miembros del Comité estimaban que quizá había llegado el momento de corregir la situación del plan de reembolsos ante los aumentos registrados en los gastos de educación, mientras que otros consideraban que deberían emprenderse nuevos estudios. El CCCA manifestó también que no podía convenir con la propuesta contenida en el párrafo iii) de la sección I. Aceptaba, en cambio, la idea de establecer un procedimiento regular de examen de los gastos escolares y de las disposiciones conexas del subsidio. El Comité aportó además datos complementarios sobre los niveles de los gastos educacionales y de los subsidios pagados en 1979 por todas las organizaciones.

152. La FICSA, desarrollando su propuesta, señaló las considerables modificaciones que se habían registrado entre 1976 y 1979, como podía verse en los siguientes datos estadísticos:

<u>Costo total</u> (dólares)	<u>1976</u>		<u>1979</u>	
	<u>No. de subsidios</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>No. de subsidios</u>	<u>Porcentaje</u>
Hasta 2.000	10 650	80,7	9 724	60,8
2.001 - 3.000	2 010	16,8	3 475	21,8
3.001 - 4.000	226	1,7	1 832	11,5
Más de 4.000	107	0,8	950	5,9
	<u>13 193</u>	<u>100,0</u>	<u>15 921</u>	<u>100,0</u>

Dada la actual estructura de las tasas de reembolso, es decir, un 75% hasta los primeros 2.000 dólares y un 50 y 25% para los siguientes y subsiguientes 1.000 dólares, respectivamente, podía apreciarse que los aumentos de las sumas cobradas por las escuelas y otros gastos de educación se habían traducido en una disminución general de los reembolsos.

Examen por la Comisión

153. La Comisión llevó a cabo un análisis de los datos presentados por la FICSA, completados por la información adicional obtenida del CCCA, que revelaba que la situación en el conjunto del sistema, en 1979, era como sigue:

El total estimado de los gastos por educación efectuados por los miembros del personal con derecho al reembolso según las disposiciones del subsidio ascendió a 34.496.000 dólares;

El total estimado de pagos reembolsables de conformidad con las disposiciones vigentes del subsidio fue de 23.059.000 dólares (66,8%).

154. Utilizando la misma base de datos, la Comisión pasó después a investigar los medios adecuados para conseguir una solución provisional que diera por resultado, aproximadamente, el mismo porcentaje general de reembolso, es decir, un 73% (véase el párr. 149 *supra*), que la Comisión había considerado adecuado con ocasión de su último examen del asunto. A ese respecto, la Comisión trataba de reducir las consecuencias financieras de la propuesta de la FICSA, que, según la información recibida, de haber sido aplicada en 1979, habría dado por resultado un volumen de reembolsos más elevado, de 25.360.000 dólares, lo que habría representado un aumento de unos 2.300.000 dólares, o sea de un 10% aproximadamente, lo cual habría elevado la proporción general del reembolso más allá de un 73%.

155. Establecidos esos parámetros, se llegó a una fórmula que mantenía esa proporción en alrededor de un 72%; los pormenores correspondientes figuran en la recomendación que sigue. La Comisión convino también en que examinaría la cuestión cada tres años.

156. En consecuencia, la Comisión decidió presentar las siguientes recomendaciones a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones:

a) que los porcentajes de los gastos aprobados reembolsables con arreglo a las disposiciones del subsidio fueran del 75% hasta los primeros 3.000 dólares; del 50% para los gastos comprendidos entre 3.001 y 4.000 dólares; y del 25% para los

gastos comprendidos entre los 4.001 y 5.000 dólares; con sujeción a la disposición de que, respecto de los hijos incapacitados, se reembolsara el 75% de los gastos aprobados de hasta 5.000 dólares;

b) que la cuantía fija pagadera por concepto de pensionado se aumentara de 750 a 1.100 dólares;

c) que se mantuviera sin modificaciones el nivel mínimo de los tipos de cambio vigentes en 1977.

157. El costo de las recomendaciones precedentes se estima en 1,8 millones de dólares por año para todas las organizaciones y todas las fuentes de fondos.

158. Dos miembros de la Comisión opinaron que esta cuestión no debía examinarse en esa oportunidad, porque todavía no se había resuelto la cuestión de la remuneración total y porque en 1980 no se aprobaba un presupuesto bienal.

CAPITULO V

CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

Introducción

159. En su cuarto informe anual 15/, la Comisión recordó que, en vista del pedido formulado por la Asamblea General en el párrafo 5 de la sección III de su resolución 32/200, en el sentido de que la Comisión adelantara a 1980 su próximo estudio sobre Ginebra, y considerando que era conveniente que antes de hacer un segundo estudio en Ginebra se completaran los estudios correspondientes a los otros lugares de destino en que hay sedes de modo de contar con todas las conclusiones posibles sobre los principios generales de la metodología para esos estudios, había convenido en adoptar un calendario acelerado, según el cual todos los restantes estudios quedarían terminados en 1980.

160. Como se advertirá por lo indicado en las secciones siguientes, la Comisión ha completado los estudios correspondientes a Nueva York y a Roma, así como su segundo estudio sobre Ginebra. Con los estudios anteriores llevados a cabo por la Comisión y con el estudio relativo a Viena hecho por el Organismo Internacional de Energía Atómica en cooperación con las Naciones Unidas antes de la aceptación por parte del Organismo del estatuto de la Comisión, ha quedado terminada la primera serie de estudios correspondientes a los lugares de destino en que hay sedes.

161. A causa de la gran concentración de los trabajos en los estudios sobre sueldos, es poco lo que la Comisión ha podido adelantar en la preparación de una metodología general que modifique o reemplace los "principios rectores" de 1964. Estos trabajos continuarán en 1980 y la Comisión se ocupará del asunto en su 13° período de sesiones.

15/ Ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 298 a 301.

A. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Ginebra

162. En su quinto informe anual 16/, la Comisión informó a la Asamblea General sobre los preparativos de un segundo estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el cuadro de servicios generales en Ginebra. De conformidad con las decisiones adoptadas por la Comisión en sus períodos de sesiones 10° y 11°, entre el 17 de abril y el 31 de mayo de 1980 dos grupos de estudio, cada uno de ellos encabezado por un miembro de la secretaría de la Comisión y compuesto por miembros de las administraciones y del personal de Ginebra, reunieron datos sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Ginebra. En su 12° período de sesiones, la Comisión examinó los datos y escuchó las opiniones de los representantes de las administraciones y del personal de las organizaciones con base en Ginebra.

163. Se estableció contacto con un grupo de 45 empleadores, tomados de la lista aprobada por la Comisión en su 11° período de sesiones. La selección de los empleadores se basó en la propuesta conjunta de los representantes del personal y de la administración hecha tras una investigación preliminar; la Comisión, por su parte, agregó cuatro empleadores, después de celebrar consultas con el personal y la administración. De los 36 empleadores que participaron en el estudio, la Comisión excluyó a ocho, debido a que no habían aportado datos suficientes.

164. De los 13 puestos estudiados, la Comisión eliminó dos, debido a que los datos eran insuficientes. Los representantes de la administración y del personal estuvieron de acuerdo con su exclusión. Los 11 puestos restantes abarcaban cinco categorías y representaban el 44,3% del total del personal del cuadro de servicios generales de Ginebra. La Comisión tuvo dificultades para aceptar algunas propuestas relativas a la introducción de varios factores de corrección destinados a tener en cuenta las diferencias que, según se afirmaba, existían entre los puestos externos y los internos. La Comisión consideró que los grupos de estudio no habían reunido datos de puestos externos que no fueran comparables con los de las organizaciones, especialmente después de haberse presentado pruebas del grado de selectividad aplicado por los grupos de estudio. Sin embargo, la Comisión convino en que, con carácter de excepción, la cuestión de los distintos requerimientos en materia de idiomas fuera objeto de un ajuste de poca importancia.

165. La Comisión decidió además que, a los efectos del análisis, sólo podría incluirse a un empleador si había datos para por lo menos un puesto con por lo menos cuatro empleados o, de lo contrario, por lo menos dos puestos con un mínimo de dos empleados en cada uno; además, los datos suministrados por un empleador para un puesto dado no podrían incluirse si había menos de dos equiparaciones para ese cargo. La Comisión examinó otras propuestas de exclusión de algunos datos, pero encontró que no había motivos suficientes para excluir ni para corregir los datos proporcionados por los empleadores.

166. Los datos recogidos sobre los sueldos y la edad, el sexo y la antigüedad de los empleados en cargos comparables se referían al 1° de marzo de 1980. La Comisión convino en continuar el análisis sobre la base de los sueldos individuales o de los promedios de sueldos. La Comisión decidió agregar a los sueldos varias prestaciones y subsidios en efectivo pagados por algunos de los empleadores. La Comisión tomó

16/ Ibid., trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párrs. 163 a 165.

nota de los beneficios adicionales ofrecidos por algunos empleadores a sus empleados, tales como asistencia financiera en forma de préstamos a bajo interés y cuentas de ahorro con interés elevado, precios especiales para los viajes por vía aérea, primas reducidas para las pólizas de seguros, etc., pero llegó a la conclusión que ninguno de esos beneficios justificaba un nuevo ajuste de los sueldos, en particular si se tenía en cuenta que las disposiciones de las organizaciones sobre licencias eran, en general, más favorables que las vigentes fuera de ellas.

167. La Comisión confirmó la decisión que había adoptado en el 11° período de sesiones de pedir al Centre d'etudes de technique et d'évaluation legislatives (CETEL), de la Universidad de Ginebra, que hiciera un estudio sobre en qué medida difería la remuneración pagada en Ginebra a hombres y a mujeres por trabajo de igual valor. Mientras tanto, tras escuchar las opiniones de las administraciones y del personal, la Comisión decidió que, por el momento, el criterio más correcto para reflejar las diferencias de los sueldos de hombres y de mujeres era aplicar, a los datos sobre sueldos, el mismo ajuste del 8% que se había utilizado en 1977. Este coeficiente se aplicaría solamente a las empleadas en puestos "típicamente" femeninos; en cambio, para los puestos en los que sólo se desempeñaban hombres o que compartían uno y otro sexo, la Comisión utilizó los sueldos de los empleados de sexo masculino únicamente. Después de que se dispusiera de los resultados del estudio de la Universidad, la Comisión estudiaría nuevamente el tema para determinar en ese momento qué tipo de medidas se necesitaban.

168. La Comisión convino en la importancia de adoptar un criterio de análisis de los datos cargo por cargo, dado que éste reflejaba la competencia en la contratación y la retención del personal en cada una de las ocupaciones y en cada puesto. Si bien reconoció las ventajas del uso del promedio de los sueldos superiores a los medios, aplicado también puesto por puesto, método que se había utilizado en estudios recientes en Nueva York y Montreal, la Comisión decidió, no obstante, aplicar el criterio del percentil 75 a los sueldos individuales, como lo había hecho en el estudio de 1977, dado que se disponía de datos sobre los sueldos individuales. Como el análisis se basaba en datos individuales, la Comisión necesitaba determinar si en los resultados tenían gran preponderancia uno o varios empleadores muy importantes. La Comisión señaló que a uno de los empleadores le correspondía el 27% de los datos sobre sueldos y que éste era, sin lugar a dudas, el empleador más importante incluido en el estudio, pero al advertir que este empleador no afectaba adversamente al resultado del estudio, decidió no introducir ninguna corrección con motivo de esa preponderancia.

169. El sueldo externo de equiparación para cada una de las categorías G-2 a G-6 que abarcaba el estudio se determinó como el promedio de los sueldos de equiparación para el puesto correspondiente a cada categoría, ponderado según el número de funcionarios del cuadro de servicios generales existente en Ginebra en cada puesto; las sumas así obtenidas se convirtieron en valores netos mediante la aplicación de la actual escala de impuestos cantonales retenidos en la fuente.

170. La Comisión llegó a la conclusión de que la escala aplicada en ese momento tenía dos características básicas que debían corregirse: la excesiva superposición de categorías, que producía una concentración alta del personal en la parte superior de la escala y que afectaba el espíritu del personal; y la falta de uniformidad en los intervalos entre las categorías y en los valores porcentuales de los escalones dentro de las categorías. Después del estudio realizado en 1977, la Comisión se había ocupado de las mismas deficiencias y en ese momento habría podido mejorar parcialmente los intervalos entre las categorías y los valores de los

escalones, pero había reconocido que era poco lo que podía hacerse entonces respecto de la superposición excesiva. En su 12° período de sesiones, la Comisión consideró que era conveniente corregir las deficiencias existentes en el perfil de la escala, en la medida en que ello fuera posible.

171. La Comisión preparó la escala de sueldos netos considerando debidamente los valores de los escalones, los intervalos entre las categorías y las superposiciones y utilizando como puntos de equiparación internos el escalón 4 de G-2, el escalón 4,5 de G-3, el escalón 5,5 de G-4, el escalón 6 de G-5 y el escalón 6,5 de G-6. La Comisión seleccionó un conjunto de valores en el escalón 6 de las categorías que daban lugar al mejoramiento de la escala en lo relativo a las superposiciones y a la uniformidad de los valores porcentuales de los escalones y de los intervalos dentro de cada categoría y que, al mismo tiempo, respetaban los resultados generales del estudio tan rigurosamente como era posible. La Comisión preparó luego la escala de sueldos brutos, por aplicación inversa de la escala existente de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales. Con este propósito, la Comisión adoptó como tipo de cambio el promedio de los tipos de cambio correspondientes a los 12 meses anteriores a marzo de 1980, vale decir, 1,65 francos suizos cada dólar de los Estados Unidos.

172. La Comisión recomendó la escala resultante de sueldos brutos y netos, que se reproduce como anexo VII de este informe, dado que ella reflejaba adecuadamente las mejores condiciones y sueldos prevalecientes para el cuadro de servicios generales en Ginebra al 1° de marzo de 1980. El promedio general ponderado del consiguiente aumento de los sueldos en el escalón VI de la escala era del 6% neto en relación con la escala vigente el 1° de enero de 1980.

173. La Comisión recomendó que los sueldos netos se actualizaran mediante el equivalente neto de la evolución del índice de precios de consumo de Ginebra desde febrero de 1980 hasta el mes anterior a aquél en que se aplicara la escala modificada. Este método de actualización sería compatible con el método de ajuste de los sueldos entre estudios recomendado por la Comisión.

174. La Comisión decidió recomendar la utilización del IPC de Ginebra a los fines de los ajustes provisionales de sueldos. La Comisión recomendó también que los ajustes provisionales se hicieran efectivos el primer día del mes siguiente a aquél en que el índice alcanzara una diferencia del 5% o superior, en relación con su nivel en el mes anterior al del último ajuste, o después de transcurridos 12 meses, si esto ocurría antes. La Comisión confirmó que no debía aplicarse a los sueldos netos toda la variación del índice debido a que ello no tendría en cuenta los efectos de los impuestos. La Comisión decidió recomendar que el efecto de los impuestos se determinara en el punto medio de la escala y que el equivalente neto consiguiente del movimiento del IPC se aplicara a todos los sueldos netos, como único valor porcentual.

175. En relación con un tema conexo, la Comisión examinó las novedades recientes relativas al ajuste de las escalas de sueldos al 1° de enero de 1980. La Comisión decidió recomendar que a partir del 1° de enero de 1980 se aplicara a la escala un nuevo ajuste del 0,7% adicional basado en la variación del índice de sueldos de la OFIAMT, por encima del 2,3% anteriormente recomendado.

176. En cumplimiento del mandato conferido en virtud del inciso b) del artículo 11 de su estatuto, la Comisión consideró también el nivel de las prestaciones por familiares a cargo. Teniendo en cuenta los reembolsos impositivos correspondientes, las prestaciones familiares legales de que disponían los empleados

externos y los pagos adicionales de prestaciones familiares por parte de algunos empleadores externos, la Comisión preparó una escala revisada de prestaciones familiares que se introduciría simultáneamente con la escala revisada de sueldos.

177. Las observaciones, conclusiones y recomendaciones figuraron en forma detallada en un informe presentado a los jefes ejecutivos de las organizaciones con base en Ginebra. La Comisión espera comunicar a la Asamblea General, en su próximo informe anual, las medidas adoptadas en relación con sus recomendaciones.

B. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Montreal

178. En su quinto informe anual 17/, la Comisión informó a la Asamblea General acerca del estudio que había realizado sobre las mejores condiciones prevaletientes en Montreal, y de sus recomendaciones consiguientes al Secretario General de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). Posteriormente, el Secretario General de la OACI había informado al Presidente interino de que había propuesto al Consejo de la OACI - el que a su vez la había aceptado - la adopción de las recomendaciones de la Comisión, con una sola excepción, relativas a las escalas revisadas de sueldos y al método de ajustes provisionales de sueldos. Las escalas se habían aplicado con efecto retroactivo al 1° de abril de 1979, junto con las tasas revisadas de prestaciones por familiares a cargo.

179. La excepción hecha en relación con las recomendaciones de la Comisión se refería a la aplicación de las nuevas tasas de sueldos brutos propuestas por la Comisión, cuya determinación representaba un alejamiento de la práctica anterior de la OACI. La Comisión, al examinar los resultados del estudio y llegar a sus conclusiones en el 10° período de sesiones, había sido informada de que, al convertir los sueldos netos en sueldos brutos, mediante la aplicación de las tasas de contribuciones del personal, la OACI siempre había utilizado un tipo de cambio constante de 1 dólar canadiense = 1 dólar de los Estados Unidos, sin tener en cuenta el tipo de cambio realmente vigente. La Comisión había llegado a la conclusión de que, de conformidad con la práctica que se seguía en otras partes, debía emplearse el tipo de cambio real (en vigor en abril de 1979). Con objeto de proteger los derechos adquiridos del personal, había recomendado, como medida transitoria, que los sueldos brutos en cuatro puntos concretos de la escala, que, de otra forma, habrían disminuido, se mantuviesen en sus niveles vigentes hasta el siguiente ajuste de sueldos. En ese período de sesiones, los representantes del Secretario General y del personal de la OACI no habían tenido la oportunidad de presentar sus puntos de vista sobre este aspecto particular del informe de la Comisión, puesto que habían salido de Nueva York antes de que la Comisión tratara la cuestión.

180. En el 11° período de sesiones, se informó a la Comisión de que los representantes del personal de la OACI habían objetado esta recomendación particular y que el Consejo de la OACI, por conducto del Secretario General de esa organización había pedido a la Comisión que reconsiderara el asunto. Entre tanto, la OACI seguía aplicando sin cambios su sistema de cómputo de las contribuciones del personal y, por lo tanto, de la remuneración pensionable. Durante el 11° período de sesiones, la Comisión escuchó las opiniones de los representantes del Secretario General y del personal de la OACI.

17/ Ibid., párrs. 146 a 154.

181. La Comisión tomó nota de que no se sostenía que el método de determinación de los sueldos brutos aplicado por la OACI tuviera fundamentos técnicos más sólidos que el aplicado por las otras organizaciones del régimen común. El problema se centraba más bien en el deseo de proteger el nivel de la remuneración pensionable y, de esa manera, de las pensiones que los funcionarios de mayor edad, con base en el método de determinación de los sueldos brutos aplicado hasta ese momento, podían prever durante sus últimos años de servicio en la organización. En otras palabras, las medidas de transición recomendadas por la Comisión en su décimo período de sesiones, con arreglo a las cuales en ningún punto de la escala disminuiría realmente la remuneración pensionable como resultado del cambio de método, protegían los "derechos adquiridos" del personal; en ellas no se tenían en cuenta los niveles de la remuneración pensionable que los funcionarios podrían esperar alcanzar gracias a la aplicación del método de cálculo de la OACI, es decir, lo que se había denominado "expectativas adquiridas" del personal. Los representantes del Secretario General y del personal estuvieron de acuerdo en instar a que la Comisión recomendara medidas transitorias que respetasen dichas expectativas.

182. Al final de sus deliberaciones, la Comisión llegó a la conclusión unánime de que el método de cálculo de las contribuciones del personal y de la remuneración pensionable que se aplicaba en todos los lugares de destino del mundo, con excepción de Montreal, era el que, desde el punto de vista técnico, se debía aplicar. Puesto que la escala universal de contribuciones del personal se expresaba necesariamente en una sola moneda, a saber, el dólar de los Estados Unidos, era preciso que los sueldos netos expresados en moneda local se convirtiesen primero en dólares de los Estados Unidos antes de que pudiera aplicarse a ellos la tasa de contribuciones del personal para obtener la remuneración bruta/pensionable. Por consiguiente, la Comisión instó al Secretario General y al Consejo de la OACI a que reconocieran, como cuestión de principio, que tarde o temprano dicho método de determinación de los sueldos brutos tendría que adoptarse para el cuadro de servicios generales en Montreal.

183. En cuanto a la cuestión de las medidas de transición, la Comisión tomó nota de que, con arreglo al artículo 26, para sacar conclusiones y formular recomendaciones, estaba obligada a tener en cuenta los derechos adquiridos del personal, lo que había hecho en su recomendación inicial. La Comisión no podía aceptar la idea de que hubiera "expectativas adquiridas" a un nivel de remuneración pensionable basado en un tipo de cambio artificial o inexistente.

184. Habiendo llegado a esa conclusión, sin embargo, la mayoría de los miembros estimó que debía hacerse algún gesto para atender a las preocupaciones del personal, del Secretario General y del Consejo de la OACI 18/. El personal se había acostumbrado a un método que, con razón o sin ella, se había aplicado durante muchos años y encontraría difícil aceptar la corrección, mediante una repentina "intervención quirúrgica", de lo que se había convertido en una anomalía. Sin embargo, la Comisión no podía aceptar la sugerencia de los representantes del personal de imponer una moratoria de tres a cinco años, lo que solamente postergaría el momento en que se requeriría la "intervención quirúrgica". Con uno de sus miembros en desacuerdo 18/, la Comisión decidió recomendar que la diferencia entre los niveles de la remuneración pensionable resultantes del método de determinación

18/ Un miembro expresó la opinión de que, por las razones expuestas en los párrafos precedentes, la Comisión no podía hacer más que confirmar la recomendación que había formulado en su décimo período de sesiones.

de los sueldos brutos aplicado anteriormente por la OACI y los resultantes del método utilizado en general (del orden del 2%) fuera absorbida gradualmente cada vez que se hiciera un ajuste de sueldos a lo largo de un período de por lo menos tres y no más de cinco años, a partir de abril de 1979. Correspondería al Secretario General de la OACI determinar - si fuera necesario con la anuencia del Consejo - las modalidades según las cuales la diferencia se absorbería gradualmente durante el período de transición.

185. Posteriormente, el Secretario General de la OACI informó al Presidente interino de que había propuesto la aprobación de la recomendación de la Comisión y de que el Consejo de la OACI la había aprobado.

C. Escalas de sueldos de los cuadros de servicios generales, de trabajadores manuales y del servicio de seguridad en Nueva York

186. En su quinto informe anual 19/, la Comisión informó a la Asamblea General de los progresos efectuados en la reunión de datos sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Nueva York, en relación con el quinto de esa clase de estudios que efectuara la Comisión en virtud del párrafo 1 del artículo 12 del estatuto, y de la razón de su decisión de aplazar el examen de los resultados del estudio, a saber, ofrecer a todas las partes interesadas la posibilidad de preparar sus observaciones y exponer su parecer.

187. De conformidad con las directrices establecidas por la Comisión, el estudio abarcó tres cuadros: servicios generales, trabajadores manuales y servicio de seguridad. El estudio se basó en una preselección de un grupo de los mejores empleadores de los diversos sectores de actividad, para cada uno de los tres cuadros; las listas de empleadores habían sido aprobadas por la Comisión previa consulta con las administraciones y el personal.

188. Se encargaron de recopilar los datos, tarea que se efectuó en el curso del segundo trimestre de 1979, tres equipos de estudio presidido cada uno por un miembro de la secretaría de la Comisión, y cada uno de los cuales tenía un miembro de las administraciones y uno del personal. Los datos, que fueron presentados inicialmente a la Comisión en su décimo período de sesiones, fueron examinados pormenorizadamente por ésta en su 11° período de sesiones después del aplazamiento de dicho examen. En su examen de los datos, la Comisión ofreció a los representantes de las administraciones y del personal toda clase de oportunidades para expresar su parecer.

Cuadro de servicios generales

189. En lo referente al cuadro de servicios generales, las conclusiones a las que llegó la Comisión estuvieron basadas en datos facilitados por 34 empleadores de los 57 con los que se había establecido contacto. Los 34 empleadores encuestados tenían en conjunto a unos 132.000 empleados de oficina, es decir, 44 veces el número de empleados del cuadro de servicios generales de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF, que era de 3.009.

19/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr.1), párrs. 155 a 159.

190. Diecisiete de los 28 puestos estudiados, que abarcaban las categorías G-2 a G-5 de la escala de las organizaciones, fueron retenidos para el análisis final después de aplicar los criterios seguidos por la Comisión en anteriores estudios, es decir, el de la representatividad de los puestos de las organizaciones y el de la comparabilidad con los puestos del mercado externo. Los 17 puestos representaban aproximadamente un 50% del personal total del cuadro de servicios generales y correspondían aproximadamente a 20.500 empleados externos.

191. La Comisión consideró diversos métodos de interpretación de los datos sobre sueldos obtenidos en el exterior, y decidió seleccionar, como punto externo de equiparación para cada puesto, la media de la remuneración superior a la media pagada para el puesto de que se tratase; ambas medias se ponderaron por el logaritmo del número de empleados en el puesto para cada empleador. Los sueldos de equiparación para cada puesto fueron convertidos en sueldos de equiparación para cada una de las categorías de las organizaciones abarcadas por el estudio, atribuyéndose un coeficiente de ponderación correspondiente a la cantidad de funcionarios de las organizaciones empleados en cada uno de los puestos. Al determinar esos sueldos, se tuvieron debidamente en cuenta las ventajas de que disfrutaban los empleados externos en comparación con las del personal de las organizaciones, incluida la práctica externa más favorable en lo referente al seguro médico y dental. La escala se elaboró sobre la base de puntos internos de equiparación graduados: escalón 3 de G-2, escalón 4 de G-3, escalón 5 de G-4 y escalón 5,5 de G-5. Se introdujeron ciertas mejoras con respecto a los incrementos por escalón dentro de cada categoría y a los intervalos entre éstas, pero no se modificó la estructura general de la escala, cosa que la Comisión consideró que no podía hacerse hasta que se emprendiera un examen completo de la clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales.

192. La Comisión recomendó una escala de sueldos para el cuadro de servicios generales, que se reproduce como anexo VIII del presente informe, que a su parecer reflejaba adecuadamente los mejores sueldos y condiciones prevalecientes en Nueva York al 1° de abril de 1979. En comparación con la escala que estaba en vigor en las organizaciones en aquella fecha, es decir, la escala de sueldos vigente desde el 1° de febrero de 1979, la escala recomendada representaba un aumento en todos los grados que iba desde un 7,6 a un 8,7% en el escalón I y de un 4,9 a un 11,5% en el escalón máximo. El promedio ponderado del aumento neto general para el conjunto de la escala era del 8%. Teniendo en cuenta el efecto del aumento del costo de la vida sobre los sueldos netos durante aquel período la escala recomendada representaba un aumento real de ingresos de un 6,5%.

Cuadro de trabajadores manuales

193. En lo relativo al cuadro de trabajadores manuales, seis de los 13 empleadores con los que se estableció contacto pudieron facilitar datos, y los seis fueron objeto de análisis. Los seis empleadores representaban aproximadamente a un total de 22.200 trabajadores manuales, o sea unas 100 veces el número de trabajadores manuales de las organizaciones, que era de 221. De 11 puestos estudiados, fueron seleccionados para su análisis diez, que abarcaban seis de los siete grados de la escala. Los diez puestos representaban aproximadamente un 31% del personal total del cuadro de trabajadores manuales y fueron equiparados con un número considerablemente mayor de empleados externos, cuyo número exacto quedó indeterminado porque un empleador importante no pudo especificar el número de empleados por puesto.

194. La Comisión calculó el punto externo de equiparación para cada puesto sobre la base del promedio no ponderado de la remuneración pagada para el puesto por los empleadores estudiados, atribuyéndose después el debido coeficiente de ponderación al número de los trabajadores manuales de las organizaciones empleados en cada uno de los puestos a fin de convertir los datos en sueldos de equiparación para cada una de las categorías de las organizaciones abarcadas por el estudio. También en este caso se tuvieron en cuenta las ventajas de que disfrutaban los empleados externos en comparación con las del personal de las organizaciones, incluido el seguro médico y dental. El punto interno de equiparación para cada categoría fue fijado en el escalón III, porque la Comisión observó que los sueldos externos correspondían estrechamente al punto medio de la gama, más que al concepto de escalones gradualmente ascendentes. Al elaborar la escala de sueldos para el cuadro de trabajadores manuales, la Comisión efectuó algunas mejoras en el valor de los aumentos por escalón dentro de cada categoría y en los intervalos entre éstas, como se había hecho también para el cuadro de servicios generales y recomendó además que los intervalos de tiempo entre los aumentos de escalón se uniformaran en 12 meses.

195. La escala de sueldos recomendada por la Comisión para el cuadro de trabajadores manuales se reproduce como anexo IX del presente informe. A juicio de la Comisión, reflejaba adecuadamente los mejores sueldos y condiciones prevalecientes en Nueva York al 1° de abril de 1979. En comparación con la escala vigente en aquella fecha, es decir la escala de sueldos que entró en vigor el 1° de octubre de 1979, la escala recomendada representaba un aumento en todas las categorías que iba de un 3,9 a un 8,5% en el escalón I y de un 5,1 a un 8,5% en el escalón máximo (escalón VI). El aumento medio ponderado neto general para el conjunto de la escala recomendada era del orden del 7%. Teniendo en cuenta el efecto del aumento del costo de la vida en los sueldos netos durante aquel período, la escala recomendada representaba un aumento real de ingresos de un 3,6%.

Cuadro del servicio de seguridad

196. En lo referente al cuadro del servicio de seguridad, la Comisión decidió incluir solamente a tres de los ocho empleadores estudiados, dejándose de lado a los demás por falta de comparabilidad en las funciones desempeñadas o por insuficiencia del número de empleados en los puestos equiparados. Los tres empleadores seleccionados tenían aproximadamente 2.100 empleados del servicio de seguridad, es decir, unas 10 veces el número de esa clase de empleados en las organizaciones, que era de 214. Se utilizaron los cuatro puestos abarcados por el estudio, que se compararon con las cinco categorías de la escala de sueldos de las organizaciones. Los cuatro puestos representaban un 85% del personal total del cuadro del servicio de seguridad y correspondían a 1.950 empleados externos, aproximadamente.

197. La Comisión basó el análisis en las tasas externas mínima y máxima para cada puesto y estableció los sueldos de equiparación externos para cada puesto, así como para las categorías, para los mínimos y los máximos, tomando el promedio de la remuneración bruta total para cada uno de los tres empleadores, ponderado por el logaritmo del número de empleados en el puesto. También en este caso se tuvieron en cuenta las ventajas de que disfrutaban los empleados externos. Al seleccionar los puntos de equiparación internos, la Comisión comparó dos de los puestos con las tres categorías inferiores, tomando el primer escalón de G-1 y el escalón máximo de G-3 como punto de equiparación mínimo y máximo para los dos puestos, y en cada una

de las dos categorías restantes tomó el primero y el último escalón como puntos de equiparación para los sueldos mínimo y máximo de los otros dos puestos, respectivamente.

198. Al elaborar la escala, la Comisión no estimó que por el momento se justificara ninguna modificación estructural importante y, por otra parte, los resultados del estudio no ofrecían flexibilidad bastante para poder corregir la falta de uniformidad en los aumentos por escalón. Observando que la aplicación de los resultados netos del estudio sobre una base de categoría por categoría habría introducido variaciones inaceptables en los sueldos en comparación con la escala en vigor entonces, es decir, la del 1° de febrero de 1979, la Comisión decidió adoptar un aumento medio ponderado general en términos netos, que era de un 2,4%, como aumento de aplicación general a todos los escalones y categorías.

199. La escala de sueldos recomendada por la Comisión para el cuadro del servicio de seguridad se reproduce como anexo X del presente informe. A juicio de la Comisión, reflejaba adecuadamente los mejores sueldos y condiciones prevalecientes en Nueva York al 1° de abril de 1979. El aumento general de un 2,4% mencionado representaba un aumento real de los ingresos del 0,9%.

200. En lo relativo al cuadro de guías y despachadores, la Comisión, no habiendo estudiado ese cuadro y teniendo en cuenta que sus sueldos en el pasado se habían ajustado en las mismas oportunidades y en la misma medida que los del cuadro de servicios generales, recomendó que esta práctica se siguiera en esa ocasión y en el futuro.

201. La Comisión recomendó también un sistema de ajustes de sueldos entre estudios uniforme para los tres cuadros de personal. Recomendó que las escalas de sueldos de los tres cuadros se ajustaran simultáneamente en un 90% de la evolución del índice de precios de consumo (IPC) para Nueva York cada vez que el IPC hubiese aumentado en un 5% o más por encima del nivel alcanzado en la época del ajuste precedente, o al cabo de 12 meses, según cuál de esos hechos se produjera primero.

202. En cumplimiento de su mandato en virtud del inciso b) del artículo 11 de su estatuto, la Comisión consideró también el nivel de las prestaciones por familiares a cargo pagaderas al personal de los cuadros de servicios generales, trabajadores manuales y servicio de seguridad en Nueva York. Considerando que las prestaciones por familiares a cargo debían fijarse teniendo en cuenta las exenciones de impuestos establecidas por la legislación fiscal federal, del estado de Nueva York y de la ciudad de Nueva York, y teniendo en cuenta la práctica de muchos empleadores externos de subvencionar las primas del seguro médico y dental respecto de los familiares a cargo de sus empleados, la Comisión estableció una escala revisada de prestaciones familiares que debía entrar en vigor al mismo tiempo que la escala revisada de sueldos.

203. Las observaciones, conclusiones y recomendaciones de la Comisión fueron expuestas pormenorizadamente en un informe presentado al Secretario General de las Naciones Unidas y al Administrador del PNUD. Tanto el Secretario General de las Naciones Unidas como el Administrador del PNUD decidieron aplicar las conclusiones y recomendaciones de la Comisión, con efecto retroactivo a partir del 1° de agosto de 1979. En ambos casos, introdujeron la pequeña modificación de añadir un nuevo escalón X a la categoría G-4 del cuadro de servicios generales.

D. Escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales en Roma

204. Según informó a la Asamblea General en su quinto informe anual 20/, la Comisión había establecido en su noveno período de sesiones directrices sobre la metodología para la interpretación de los datos procedentes del estudio sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes que había de efectuarse en Roma, que era el sexto estudio de este tipo que hacía la Comisión con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 12 de su estatuto; además, en su décimo período de sesiones, la Comisión había aprobado en principio esa metodología. El estudio se hizo tras la selección previa de un grupo de los mejores empleadores, elegidos en los principales sectores de actividad previa consulta con los representantes de las administraciones y del personal de la FAO y del FIDA.

205. La recopilación de datos fue efectuada en el cuarto trimestre de 1979, según lo previsto, por tres grupos de estudio, cada uno de ellos dirigido por un miembro de la secretaría de la Comisión e integrado asimismo por un miembro de las administraciones y otro del personal. Durante el examen de los datos resultantes de la encuesta, presentados en su 11° período de sesiones, la Comisión dio a los representantes de las administraciones y del personal de la FAO y del FIDA plena oportunidad para expresar sus puntos de vista.

206. De los 32 empleadores con que se estableció contacto, 29 participaron en el estudio y 24 de ellos presentaron datos utilizables. Las conclusiones a que llegó la Comisión se basaron por consiguiente en datos facilitados por los 24 empleadores utilizados en el análisis, que en conjunto empleaban a más de 19.000 oficinistas, o sea alrededor de nueve veces más que el número total de funcionarios del cuadro de servicios generales de la FAO y del FIDA, que ascendía a 2.183. Se estudiaron 16 puestos, que iban de las categorías G-1 a G-6 en la escala de siete categorías. La Comisión retuvo 13 de estos 16 puestos, después de haber descartado uno por falta de datos y otros dos por los resultados anómalos que presentaban. Los restantes 13 puestos representaban más o menos el 47% del personal total del cuadro de servicios generales y se equiparaban con un total de aproximadamente 8.700 empleados externos que ocupaban puestos comparables, es decir, una proporción de más o menos 9 a 1.

207. La Comisión consideró que las gamas de sueldos eran un indicador pertinente de las prácticas de remuneración utilizadas por los empleadores y decidió basar el análisis de los datos del estudio en los salarios mínimos y máximos para cada puesto, correspondiendo el máximo al sueldo alcanzado después de un número especificado y previamente determinado de años de antigüedad para cada una de las categorías consideradas. La Comisión estimó que cierto número de prestaciones y subsidios en efectivo añadidos al sueldo básico y que se pagaban a todos los empleados en forma regular formaban parte integrante de la remuneración total efectiva y habían de tenerse en cuenta. Tras una comparación general de otras prestaciones proporcionadas por empleadores externos con las vigentes en la FAO y el FIDA, la Comisión llegó a la conclusión de que no podía recomendar ningún ajuste. Se tomaron puntos externos de equiparación, en sus valores mínimo y máximo, para cada puesto y se tomó la remuneración abonada por el empleador cuya remuneración correspondía al percentil 75° de los sueldos pagados por todos los

20/ Ibid., párrs. 161 y 162.

empleadores que suministraron datos sobre los puestos, con cifras ponderadas por el logaritmo natural del número de empleados en el puesto. Después se ponderó debidamente el número de funcionarios de la FAO y del FIDA empleados en cada uno de los puestos para convertir los datos en sueldos de equiparación para cada una de las categorías abarcadas por el estudio.

208. Utilizando los escalones I y XIV de cada categoría como puntos de equiparación internos, la Comisión calculó una escala en cifras anteriores al descuento de impuestos, extrapolarlo los valores correspondientes a la categoría G-7 y haciendo cierta igualación de los resultados en los extremos de las categorías para evitar diferencias excesivas entre los aumentos recomendados de sueldos en el escalón superior e inferior de cada categoría. Después de convertir en sueldos netos los de la escala establecida sin descontar los impuestos, la Comisión decidió aumentar los sueldos netos multiplicándolos por un factor del 4% para tener en cuenta el requisito de conocimiento y empleo de idiomas distintos del italiano en la FAO y en el FIDA.

209. La escala de sueldos resultante de esta operación, reproducida como anexo XI al presente informe, fue recomendada por la Comisión por considerar que reflejaba adecuadamente las mejores condiciones de empleo y sueldos prevalecientes en Roma el 1° de agosto de 1979. Por comparación con la escala vigente a partir del 1° de septiembre de 1979, la escala recomendada representaba un aumento en todas las categorías, que iba desde 7,2 a 10,7% en el escalón I y desde 4 a 7,5% en el escalón más alto. El aumento medio ponderado neto de conjunto para la escala era del 7,5%.

210. En lo que hace a los planes de seguro médico y de otro tipo, la Comisión decidió transmitir los datos del estudio sobre las prestaciones exteriores de seguridad social al Director General de la FAO y al Presidente del FIDA, señalándoles que tal vez desearan revisar sus respectivos planes de seguros teniendo en cuenta la práctica seguida en el exterior.

211. En su 12° período de sesiones, la Comisión trató el tema del procedimiento para los ajustes de sueldos entre los estudios a raíz de la presentación de información suplementaria y detallada por el Director General y por el personal de la FAO acerca de las ventajas respectivas de distintos índices de precios y salarios. La Comisión acordó recomendar que se siguiera empleando un índice compuesto de sueldos, correspondiente a toda Italia; el movimiento del índice se aplicaría a los sueldos calculados antes de deducir los impuestos, cada vez que el índice aumentara en un 5% o más por encima del nivel alcanzado en el momento del ajuste precedente, o al cabo de 12 meses, si este plazo vencía antes.

212. En cumplimiento de las atribuciones que le incumben en virtud del inciso b) del artículo 11 de su estatuto, la Comisión examinó también la cuestión del nivel de los subsidios por familiares a cargo. Teniendo en cuenta las reducciones correspondientes de impuestos, los pagos hechos a empleados externos en virtud de las leyes nacionales de seguridad social y los pagos suplementarios hechos por familiares a cargo por algunos empleadores externos, la Comisión estableció una escala revisada de subsidios por familiares a cargo para que se adoptara al mismo tiempo que la escala revisada de sueldos.

213. Las observaciones, conclusiones y recomendaciones se formularon en detalle en un informe presentado al Director General de la FAO y al Presidente del FIDA. El Director General de la FAO hizo saber más tarde al Presidente interino que en mayo de 1980 había propuesto al Comité de Finanzas de la FAO la adopción de las escalas de sueldos recomendadas por la Comisión, con efecto retroactivo al 1° de agosto de 1979 y que dicho Comité presentaría su informe al Consejo de la FAO en noviembre de 1980 para que adoptara una decisión al respecto. Hizo saber asimismo que, a raíz de la recomendación de la Comisión, se había revisado el plan de seguro médico de la FAO y se había modificado la cuantía de las cotizaciones de los empleados, para amoldarse a la práctica seguida en el exterior.

E. Preparativos para un estudio sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes en Viena

214. En su 11° período de sesiones, la Comisión examinó una petición formulada por el Organismo Internacional de Energía Atómica para que efectuara un estudio sobre las mejores condiciones prevalecientes en Viena en 1980. Teniendo presente el programa de estudios y de preparación de una metodología general (véase el párr. 161 supra) para 1980, la Comisión llegó a la conclusión de que no sería posible efectuar el estudio en 1980 como se había propuesto. Determinó además que no podría abordar la cuestión antes del 13° período de sesiones. La Comisión esperaba que la secretaría y las organizaciones emprendieran los trabajos preliminares habituales y que las propuestas conjuntas de las administraciones y del personal de Viena se presentaran en su 13° período de sesiones. En su 12° período de sesiones, la Comisión incluyó el estudio sobre las mejores condiciones prevalecientes en Viena en su programa de trabajo para los períodos de sesiones 13° y 14°, de 1981, previendo que entre esos dos períodos de sesiones se terminaría la fase de recopilación de datos para el estudio, con tiempo suficiente para presentar un informe que la Comisión examinaría en su 14° período de sesiones.

CAPITULO VI

CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

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

215. La Comisión prosiguió su examen de los medios adecuados para clasificar las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino sobre el terreno, de modo que se pudieran remediar las condiciones adversas que, en algunos lugares de destino, limitaban la eficacia del personal. En su 11° período de sesiones, la Comisión preparó un cuestionario destinado a obtener información de los lugares de destino en lo referente a los factores de salud, clima, enseñanza, vivienda, aislamiento y condiciones locales. Con objeto de que le sirviera para determinar el tipo de medidas correctivas apropiadas, la Comisión decidió que el cuestionario revisado se distribuyese en los lugares de destino sobre el terreno y que la tabulación y el análisis de las respuestas recibidas se comunicasen al CCCA y a la FICSA.

216. Tomando como base el análisis de las respuestas, se pidió al CCCA y a la FICSA que presentasen a la Comisión propuestas definitivas acerca de la clasificación que se había de adoptar y de las medidas correctivas adecuadas, distinguiendo entre las medidas que podrían tomar las organizaciones, las que podrían ser decididas por la Comisión y las que requerirían aprobación legislativa.

217. El representante del CCCA explicó que las respuestas al cuestionario habían sido tabuladas por el CCCA de conformidad con un sistema de puntos para cada uno de los seis factores (salud, clima, enseñanza, vivienda, aislamiento y otras condiciones locales) y que se había establecido un perfil de conjunto para cada uno de los lugares de destino de los que se habían recibido respuestas. El CCCA tenía la convicción de que el análisis de las respuestas había demostrado claramente que el cuestionario preparado por la Comisión constituía un instrumento eficaz y objetivo para identificar las condiciones imperantes en determinados lugares de destino que influían adversamente en el rendimiento de los miembros del personal. En consecuencia, el CCCA consideraba que la Comisión debía efectuar con urgencia la clasificación de los lugares de destino y aplicar cuanto antes las medidas correctivas o compensatorias que resultasen necesarias. Se necesitaba una acción urgente porque todas las organizaciones del régimen común habían experimentado dificultades para contratar y retener personal sobre el terreno en todos los niveles, debido en parte a que los programas principales de ayuda bilateral venían ofreciendo desde hacía algún tiempo condiciones bastante más favorables.

218. El representante del CCCA recomendó que, en función de los diferentes grados de condiciones adversas, se adoptaran medidas específicas, a saber: a) frecuencia mayor de las vacaciones en el país de origen, con una periodicidad de 12 y 18 meses según el grado de las condiciones adversas imperantes, con la consiguiente abolición de la licencia de descanso y recuperación; b) financiación de los viajes de los hijos entre el lugar de destino y el lugar de estudios dos veces (en lugar de una sola vez) durante el año en el que el padre no tenía derecho a licencia en el país de origen; c) medidas para mejorar la disponibilidad de alojamientos adecuados recurriendo, por ejemplo, a la construcción, la compra o el alquiler de viviendas, cuando fuera posible; d) incentivos financieros en el caso de condiciones desfavorables para las que no se podía encontrar remedio específico, los que podrían adoptar la forma de una mayor tasa de subsidio por misión, que se fijaría en la

mitad de la tasa actual más elevada, es decir, 1.200 dólares al año, sin hacer diferencias entre los funcionarios de distintos grados ni entre los que tenían personas a cargo y los que no las tenían e independientemente de que se hubieran abonado o no los gastos de mudanza. El representante del CCCA recomendó que la puntuación correspondiente a cada uno de los factores de condiciones adversas en cada lugar de destino no se publicase, aunque si debía publicarse la clasificación general de los lugares de destino. Propuso, asimismo, que las clasificaciones se examinasen una vez al año y que las medidas que se aprobasen para los distintos lugares de destino como consecuencia de dichas clasificaciones entraran en vigor el 1° de enero y el 1° de julio de cada año. Solamente las medidas relativas a la mayor frecuencia de las vacaciones en el país de origen y del viaje de estudios exigirían la aprobación de los órganos legislativos de las distintas organizaciones, puesto que correspondían al ámbito de los estatutos del personal.

219. El representante del PNUD expresó la gratitud de la organización a la Comisión y a todos los interesados por haber actuado en este asunto. Recordó que, en una reunión reciente de representantes residentes del PNUD, se había declarado enérgicamente que las condiciones de servicio sobre el terreno habían sido desatendidas y que, de mantenerse esa situación, se menoscabaría la eficacia de los programas de desarrollo. Se había suscitado una gran expectativa entre el personal respecto de la posibilidad de que se reconocieran y se compensasen debidamente las condiciones adversas; el PNUD suscribía las propuestas del CCCA acerca de la acción correctiva prevista.

220. El representante de la FICSA declaró que la Federación consideraba extremadamente importante la clasificación de los lugares de destino y se felicitó de que la Comisión estuviese llegando finalmente a una conclusión sobre ese particular. A su juicio, el cuestionario revisado había permitido obtener la objetividad deseada, eliminando toda aparente parcialidad o la posibilidad de que se intentase sobrevalorar las condiciones adversas sobre el terreno. La FICSA veía también con satisfacción que, debido quizá al alto grado de objetividad de las respuestas, había una convergencia de opiniones con el CCCA en el análisis de los resultados de la encuesta, a pesar de que se había trabajado independientemente y operado desde perspectivas distintas. El representante de la FICSA expuso después el criterio de la Federación respecto del establecimiento sobre bases diferentes del perfil de los lugares de destino y de la clasificación que había de aplicarse a éstos, y recomendó la introducción de algunos cambios en la acción correctiva propuesta para condiciones adversas específicas. La FICSA apoyó, respecto de las vacaciones en el país de origen, una frecuencia todavía mayor que la recomendada por el CCCA, y sugirió a ese propósito un ciclo de 9, 12 y 18 meses, según fueran las condiciones imperantes. La Federación propuso asimismo que se concediese a prorrata un subsidio por servicio sobre el terreno que facilitaría los traslados necesarios de personal a los lugares de destino donde, al menos por lo que se refería a las actividades de desarrollo, la necesidad de personal era mayor.

221. La Comisión hizo notar que se venía ocupando de la clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo desde hacía aproximadamente cinco años. Era necesario adoptar disposiciones correctivas para los lugares de destino donde existían condiciones verdaderamente adversas, tanto para mantener un elevado nivel de moral entre el personal que prestaba servicio en ellos como para asegurar la ininterrumpida eficacia de los programas de las organizaciones sobre el terreno. La Comisión no había llegado hasta el momento a conclusiones sobre este asunto no porque no apreciase la situación de los miembros del personal

afectados por condiciones prácticas adversas, sino porque se necesitaba tiempo para recoger toda la información requerida de un número muy elevado de lugares de destino y para analizarla con detenimiento y precisión.

222. Un miembro indicó que deseaba que el examen de la cuestión se aplazase hasta que se terminara de considerar el tema sobre la remuneración total y otro opinó que la decisión sobre el asunto se debía aplazar hasta el próximo bienio. Sin embargo, la Comisión decidió que ya podía proceder a clasificar los lugares de destino sobre el terreno con base en las respuestas al cuestionario distribuido. Se habían recibido respuestas de 268 lugares de destino situados en 115 países, de un total aproximado de 600 lugares de destino sobre el terreno a los que se asignaban miembros del personal; sin embargo, las respuestas recibidas correspondían aproximadamente a un 75% del total del personal asignado a servicios sobre el terreno. Además, las respuestas procedían de lugares de destino grandes y pequeños y de capitales y de ciudades periféricas, y aseguraban una amplia representación geográfica. La Comisión advirtió con placer y reconocimiento el alto grado de objetividad con que se habían completado los cuestionarios. Tomando como base esas primeras respuestas, la Comisión podía identificar un número de medidas correctivas específicas que debían aplicarse en los lugares de destino con condiciones adversas de vida y de trabajo, pero prefería esperar a que llegasen las demás respuestas antes de determinar la clasificación concreta para cada lugar de destino.

Frecuencia de las vacaciones en el país de origen

223. La Comisión consideró que para los lugares de destino donde las condiciones desfavorables tendían a agruparse en función de factores de salud, clima, aislamiento y otras condiciones locales, no era posible adoptar medidas específicas para cambiar dichas condiciones. Por consiguiente, el remedio más eficaz, en los lugares donde esas condiciones eran extremadamente adversas, era facilitar al funcionario y a su familia la posibilidad de salir del lugar de destino con mayor frecuencia. Las disposiciones sobre "licencia de descanso y recuperación" habían sido introducidas con ese objeto, pero su eficacia era limitada por diversas causas, y en particular por el hecho de que el costo de estancia en muchos de los centros de "descanso y recuperación" resultaba demasiado elevado para que el promedio de los funcionarios pudiera pasar en ellos las vacaciones con su familia; sucedía también en muchos casos que el ambiente climático y cultural no era bastante diferente del existente en el lugar de destino. La Comisión entendió que para el miembro del personal y su familia sería mucho más beneficiosa una visita a su país de origen, donde no sólo tenían con frecuencia la posibilidad de que su estancia les resultase mucho más económica, en su propia casa o en la de parientes, sino también la ventaja de poder aprovechar su estancia para someterse a un examen médico, recibir tratamiento odontológico o beneficiarse de otros "cuidados personales" de los que carecía en el lugar de destino y que en el centro de "descanso y recuperación", con el que no estaban familiarizados, podían ser menos fáciles de obtener. La frecuencia de la licencia por enfermedad y de las evacuaciones por razones médicas probablemente se reducirían de modo considerable gracias a una mayor frecuencia de las visitas al país de origen. Así lo habían reconocido desde hacía tiempo los Estados Miembros que tenían gran número de expatriados en sus servicios diplomáticos o de asistencia, muchos de los cuales concedían licencia en el país de origen todos los años y aún con mayor frecuencia al personal asignado a los lugares de destino difíciles. En consecuencia, la Comisión entendió que para el personal de los lugares de destino con condiciones menos satisfactorias de salud, clima, aislamiento y otras circunstancias locales, la frecuencia de las vacaciones en el país de origen debía aumentarse a una vez

cada doce meses. Para una categoría intermedia de lugares de destino donde las condiciones eran difíciles, pero sin que pudieran contarse entre las menos satisfactorias, la frecuencia debía aumentarse a dieciocho meses. Para todos los demás lugares de destino (la gran mayoría), debía mantenerse la frecuencia actual de veinticuatro meses. Además, el actual derecho de licencia de "descanso y recuperación" quedaría abolido, pero el derecho adicional de viaje (a diferencia del derecho ordinario de licencia en el país de origen) podrían aplicarse, a petición del funcionario y siempre que el costo no fuera superior, para viajar al país de la sede de la organización o a otro lugar que el miembro del personal prefiriera y donde la licencia sirviese para los mismos fines que en el país de origen, por ejemplo, el país de origen del cónyuge. La Comisión hizo notar que esos viajes estarían sujetos a las exigencias del servicio y que, en algunos casos (como en los proyectos de educación, agricultura y capacitación) la licencia quizás no se pudiera tomar dada la dificultad de armonizarla con el ciclo anual de trabajo.

224. En consecuencia, la Comisión recomienda que los estatutos del personal de las organizaciones se modifiquen, con efecto a partir del 1° de enero de 1981, para aumentar la frecuencia de las vacaciones en el país de origen a 12 y 18 meses, según las explicaciones precedentes, para los funcionarios que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno muy difíciles y difíciles, respectivamente. La designación de los lugares de destino sobre el terreno a los que corresponderá la frecuencia de 12 y de 18 meses para la licencia en el país de origen será determinada sobre la base de una fórmula que incluye una combinación predeterminada de condiciones adversas relativas a los seis factores de condiciones de vida y de trabajo, y que será aplicada solamente por la Comisión. El número exacto de lugares de destino a los que corresponderán los nuevos ciclos de licencia en el país de origen será determinado una vez que se hayan devuelto todos los cuestionarios; sin embargo, la Comisión señaló que, tomando como base las respuestas ya recibidas, cabía estimar que la recomendación supondría un aumento de los costos de 296.000 dólares para todas las organizaciones y todos los lugares de destino.

Establecimiento de enseñanza

225. La Comisión consideró que, cuando no había en el lugar de destino escuelas que impartiesen enseñanza en el idioma o en la tradición cultural que los funcionarios deseaban para sus hijos, nada se podía hacer para modificar esa situación. La única posibilidad que tenían los funcionarios en tales circunstancias consistían en enviar a sus hijos a un internado, bien fuera en otro lugar del país de destino, en el país de origen o en un tercer país. La Comisión consideró que, si se comprobaba que los establecimientos de enseñanza eran tales que el personal internacional no tenía más remedio que enviar a sus hijos a estudiar fuera del país de destino, estaba justificado un tratamiento especial para facilitar los viajes de los hijos entre el lugar de destino y el lugar de estudios dos veces (en lugar de una sola vez) durante el año en que el padre no tuviese derecho a la licencia en el país de origen, con lo que el total de veces en que la familia podría reunirse a expensas de la organización llegaría a cuatro, en lugar de tres, en un período de dos años. La Comisión señaló que ese tratamiento especial sólo se otorgaría a los funcionarios que reunieran los requisitos previstos y que prestaran servicio en lugares de destino sobre el terreno.

226. En consecuencia, la Comisión recomienda que los estatutos de personal de las organizaciones se modifiquen, con efecto a partir del 1° de enero de 1981, para permitir el viaje de los hijos entre el lugar de destino y el lugar de estudios dos veces (en lugar de una sola vez) durante el año en que el padre no tiene derecho a vacaciones en el país de origen, en los casos en que no existan en el lugar de

destino escuelas que impartan enseñanza en el idioma o en la tradición cultural que los funcionarios deseen para sus hijos. De ese modo, el total de veces en que la familia podría reunirse a expensas de la organización llegaría a cuatro, en lugar de tres, en un período de dos años. La Comisión determinará los lugares de destino donde pueda aplicarse esa medida tomando como base el análisis de las respuestas a los cuestionario en lo que respecta a los problemas relacionados con los establecimientos de enseñanza. El número exacto de lugares de destino donde el personal se beneficiaría del viaje de estudios suplementario sería determinado una vez que se recibieran todos los cuestionarios debidamente completados; sin embargo, la Comisión señaló que, tomando como base las respuestas ya recibidas, cabía estimar los costos adicionales en una suma aproximada a 75.000 dólares para todas las organizaciones y todos los lugares de destino.

Incentivos financieros

227. La Comisión examinó asimismo la introducción de un incentivo financiero que adoptaría la forma de un aumento del subsidio por misión equivalente a la mitad de la tasa actual más elevada, es decir, 1.200 dólares al año, que se concedería a los funcionarios que trabajasen en las condiciones más difíciles y en relación con las cuales no se pudiese encontrar otra solución independientemente de que se hubieran abonado o no los gastos de mudanza. La Comisión vio favorablemente la introducción de dicho incentivo, que representaba un pago suplementario de sólo 100 dólares por mes y era, por consiguiente, inferior a los incentivos financieros que recibían los empleados de programas de ayuda bilateral; sin embargo, la Comisión optó por aplazar su decisión sobre ese asunto hasta su próximo período de sesiones por entender que en ese momento tendría datos más concluyentes acerca de los lugares de destino a los que podían corresponder dichos incentivos, tomando como base las directrices establecidas por la Comisión. Ello no obstante, decidió que los incentivos que la Comisión pudiera aprobar se concederían con efecto retroactivo a partir del 1° de enero de 1981, en atención a la necesidad urgente y reconocida de mejorar las condiciones de servicio sobre el terreno.

Procedimientos

228. La Comisión decidió establecer un grupo de trabajo compuesto de un miembro designado por el CCCA, otro miembro designado por la FICSA y uno o más miembros de la secretaría de la Comisión, que se encargaría de analizar las respuestas a cada uno de los cuestionarios, de verificar la coherencia de las respuestas de los cuestionarios individuales y la de las respuestas recibidas de lugares de destino vecinos, y de hacer propuestas a la Comisión acerca de la clasificación de cada lugar de destino en función de las instituciones dadas por la Comisión. Las formulas aplicables para determinar la clasificación de conjunto de los lugares de destino y las modalidades de obtención de medidas correctivas específicas serían de la competencia exclusiva de la Comisión y no serían publicadas, aunque, sí se darían a conocer las medidas correctivas especiales a las que un lugar de destino determinado tuviera derecho. La Comisión determinaría en su próximo período de sesiones los lugares de destino en que se podrían aplicar medidas correctivas. Una vez establecida la clasificación inicial, la Comisión la examinaría anualmente para tener la certeza de que las condiciones no se hubieran modificado. Todas las reclamaciones de los lugares de destino que estuviesen justificadas por el cambio de las condiciones de vida y de trabajo entrarían en vigor una vez en cada año civil.

B. Subsidio de alquiler para el personal sobre el terreno

229. En su séptimo período de sesiones, la Comisión decidió, en virtud del artículo 11 de su Estatuto, aprobar la introducción de un plan de subsidios de alquiler como parte del sistema de ajustes por lugar de destino 21/. La Comisión acordó aplicar con carácter experimental el plan de subsidios de alquiler por un período inicial de un año, a partir del 1° de julio de 1978. Decidió asimismo examinar la aplicación de dicho plan en su décimo período de sesiones con objeto de informar a la Asamblea General, en su trigésimo cuarto período de sesiones, acerca de la experiencia obtenida en los primeros doce meses de aplicación del nuevo plan.

230. En su noveno período de sesiones, la Comisión decidió que los datos disponibles acerca de la aplicación experimental del plan de subsidios fueran examinados en primer término por el CAAALD y, habida cuenta de que dicho Comité no se reuniría hasta el tercer trimestre de 1979, prorrogó por un año más el período de ensayo.

231. Previo examen de los datos que le fueron presentados y habiendo tenido en cuenta los puntos de vista expresados por las organizaciones y el personal, el CAAALD concluyó en su cuarto período de sesiones que el plan de subsidios de alquiler resultaba un elemento indispensable del sistema de ajustes por lugar de destino y que debería mantenerse con carácter más permanente. No obstante, el Comité entendió que, en su forma experimental, el plan tenía diversas deficiencias y que convendría introducir en él algunas modificaciones y mejoras. Lo más importante era que el plan no aseguraba en toda la medida necesaria un tratamiento equitativo; además, a causa de su complejidad, resultaba difícil de entender y de administrar. En consecuencia, y para hacer un examen más detenido del asunto, el CAAALD se fijó dos objetivos principales:

a) Hacer que el plan resultase lo más equitativo posible;

b) Simplificarlo considerablemente eliminando algunos parámetros innecesarios y presentando otros con mayor sencillez.

Con esa finalidad, pidió a la secretaría que estudiase los efectos de un nuevo método según el cual los subsidios se computarían por referencia a la relación media entre los alquileres brutos y los ingresos de los funcionarios en cada lugar de destino. Los ensayos realizados demostraron que, en comparación con el plan experimental, el nuevo método permitía reducir los gastos de conjunto de las organizaciones. Por otra parte, el plan así revisado resultaba mucho más fácil de entender y de administrar. Reforzaba además la estabilidad y la uniformidad de los umbrales de alquiler, lo que a su vez aseguraba el tratamiento más equitativo del personal. Por consiguiente, el Comité, con la conformidad del CCA y de la FICSA, decidió recomendar a la Comisión que aprobase el plan revisado.

232. En su 11° período de sesiones, la Comisión aprobó el plan revisado de subsidios de alquiler para su aplicación efectiva a partir del 1° de julio de 1980. Los elementos esenciales del plan son los siguientes:

21/ Ibid., trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 252 a 260.

a) Los subsidios se seguirán concediendo solamente al personal del cuadro orgánico y categorías superiores que presta servicios en lugares de destino situados fuera de Europa y de América del Norte 22/;

b) Para no promover con la existencia de los subsidios la adquisición de viviendas innecesariamente caras, el subsidio, en términos generales, no excederá del 40% del alquiler efectivo, es decir que el funcionario se hará cargo siempre del 60%, como mínimo, del alquiler. Algunas excepciones a esa regla general serán necesarias en los lugares de destino donde la mayoría de los funcionarios ocupan viviendas facilitadas por el gobierno y donde el componente de alquiler incorporado en el índice de ajuste por lugar de destino, basado exclusivamente en los alquileres percibidos por los gobiernos, es relativamente bajo, mientras que los alquileres comerciales son considerablemente más elevados;

c) Por razones de conveniencia administrativa, todo subsidio calculado en menos de 10 dólares por mes será desestimado;

d) El subsidio sólo será pagadero cuando un funcionario superior del régimen común de las Naciones Unidas en la localidad certifique que el alquiler para el que se reclama el subsidio corresponde a una vivienda "razonable" en relación con las necesidades del funcionario y las condiciones del mercado;

e) Dentro de esos límites generales, el subsidio ascenderá al 80% del alquiler que exceda de una suma fijada como umbral, calculada individualmente para cada funcionario tomando como base una cifra porcentual de umbral que la CAPI establecerá para cada lugar de destino.

f) Los índices del ajuste por lugar de destino serán modificados para tener en cuenta el pago del subsidio, cuando proceda, a fin de evitar la duplicación contable;

g) Los datos esenciales sobre cada subsidio autorizado deberán ponerse en conocimiento de la Comisión en forma continuada mientras no se den nuevas instrucciones;

h) Será necesario adoptar algunas medidas transitorias cuando la aplicación del nuevo sistema dé lugar a una reducción o a la eliminación del subsidio; la Comisión aprobó medidas de transición para un período de un año y decidió examinar la cuestión en su 13° período de sesiones;

i) Los funcionarios cuya vivienda sea facilitada por la organización, por el gobierno o por una institución afín, sea gratuitamente o con un alquiler sustancialmente más bajo que el alquiler medio utilizado en el cómputo del índice del ajuste por lugar de destino, estarán sujetos a deducciones de sueldo con el fin de mantener la equidad en la aplicación del sistema de ajustes por lugar de destino entre los funcionarios que trabajan en el lugar de destino de que se trate.

233. La Comisión pidió a su secretaría que le presentase un informe sobre este asunto en su 15° período de sesiones y que utilizase para su preparación los datos que facilitarían las organizaciones acerca de la aplicación del nuevo plan.

22/ Según la definición usada para el subsidio por misión.

OTRAS FUNCIONES DE LA COMISION RELATIVAS A LA POLITICA DE PERSONAL

A. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 13 de su estatuto1. Escalón I: La Norma GeneralEstablecimiento de la Norma General

234. En su 11° período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un informe sobre el desarrollo y los ensayos del Escalón I - Norma General de las normas de clasificación de funciones dentro del régimen común. El programa de ensayos aprobado durante el décimo período de sesiones de la Comisión había sido llevado a cabo en Ginebra, Nueva York y Bangkok por un equipo integrado por especialistas en clasificación de puestos procedentes de organizaciones del régimen común, representantes de la FICSA y funcionarios de la secretaría de la Comisión.

235. En el documento se recordaba que el equipo de ensayo se había creado como un órgano técnico encargado de determinar si el sistema de evaluación de puntos y factores se podía adoptar como la Norma General (Escalón I) de las normas de clasificación de funciones del régimen común. Con ese objeto, los seis miembros del equipo habían cumplido un detallado programa de ensayo de siete semanas de duración, en el transcurso del cual habían visitado tres lugares de destino y examinado 179 puestos. Durante esos ensayos, los factores y el formulario de descripción de funciones habían sufrido una serie de modificaciones; asimismo, se había preparado un glosario de términos. Ello había conducido a que se mejoraran no sólo la lógica interna del sistema y la comprensión de los diversos términos utilizados, sino también, lo que era aún más importante, los resultados que se habían obtenido con el sistema. Los miembros del equipo, una vez terminada su labor, llegaron unánimemente a la conclusión de que la Comisión debería adoptar el sistema de evaluación de puntos y factores en su forma revisada. Para apoyar esta conclusión se adujeron las siguientes razones:

a) El método de puntos y factores de evaluación de puestos era analítico, cuantitativo y objetivo y prescribía un enfoque ordenado para el análisis y la evaluación de los puestos, pues exigía que se tuvieran en cuenta y valoraran distintos factores. Sin constituir una escala de medición totalmente científica que proporcionara un método mecánico para evaluar los puestos, el sistema ofrecía a los analistas de puestos una base para formular juicios más objetivos al determinar los valores relativos de los puestos. Tal vez su mayor ventaja radicara en que era particularmente apto para evaluar los puestos que entrañaban una combinación de varias tareas, característica dominante de la mayoría de los puestos del régimen común. Por estas razones, el método de puntos y factores era el tipo de evaluación de puestos más apto para aplicar en las organizaciones del régimen común;

b) El sistema ensayado por el equipo se había aplicado con éxito a una gran variedad de puestos, que abarcaban una amplia gama de esferas de trabajo y correspondían a organizaciones y lugares de destino muy diversos. El sistema había funcionado bien para puestos científicos, técnicos, administrativos, de relaciones externas o internas y de servicios de idiomas, para puestos de supervisores y subalternos, para puestos operacionales y de apoyo, para puestos en las sedes y en las oficinas exteriores, para puestos típicos y atípicos de las esferas de trabajo

con más personal y para puestos de las esferas de trabajo con menos personal. La tasa general de confirmación para todos los ensayos (sin incluir los puestos para los que no se dispuso de suficiente información) había superado el 80%. Por lo tanto, el sistema ensayado había satisfecho plenamente el requisito de ser aplicable a todos los puestos de las organizaciones del régimen común;

c) El sistema había sido aplicado por clasificadores de experiencia y especializaciones diversas, con distintos grados de conocimiento en lo relativo a los puestos incluidos en los ensayos. Sin embargo, los resultados alcanzados independientemente por esos clasificadores, una vez que hubieron adquirido suficiente experiencia en la aplicación del sistema, fueron notablemente semejantes.

236. Todas estas razones habían llevado al equipo a opinar que el sistema de evaluación de puntos y factores que había ensayado sería el mejor medio de unificar con un enfoque común las diversas prácticas y modalidades de la clasificación de puestos de las organizaciones del régimen común, con una cantidad mínima de cambios en las modalidades actuales de la clasificación de puestos. Por lo tanto, el equipo convino en recomendar a la Comisión lo siguiente:

a) que se adoptara como Norma General de las normas de clasificación de puestos del régimen común el sistema de evaluación de puntos y factores que el equipo había ensayado y revisado;

b) que se adoptara el formulario de la CAPI de descripción de funciones para utilizarlo junto con la Norma General a fin de tener más garantías de que al clasificar los puestos se tomaría en cuenta toda la información pertinente;

c) que se adoptara el glosario de términos como instrumento de consulta para los clasificadores a los fines de aplicar la Norma General (en la inteligencia de que el glosario estaría sujeto a revisión, siempre que fuera necesario);

d) que, al clasificar los puestos, se realizaran, siempre que fuera posible, exámenes de puestos o entrevistas con los titulares de los puestos, a fin de complementar la información proporcionada en el formulario de descripción de funciones; y

e) que se organizaran cursos prácticos de capacitación para los funcionarios de las organizaciones encargados de clasificar los puestos, como ayuda para explicar y aplicar correctamente la Norma General.

237. El representante del CCCA expresó la satisfacción de las organizaciones por la labor realizada al ensayar la Norma General. Si bien las organizaciones aceptaban y apoyaban la Norma General, se consideraba importante que, antes de ponerla en práctica, se efectuaran nuevos ensayos en puestos de proyectos sobre el terreno. Además, algunas organizaciones estimaron que era necesario que cada una de las organizaciones estudiara más a fondo la aplicación propuesta y las consecuencias presupuestarias. Teniendo esto en cuenta, el CCCA consideraba que no estaba en condiciones de comentar esas cuestiones más detalladamente ni de llegar a un acuerdo sobre una fecha de aplicación.

238. El representante de la OMS indicó que su organización se oponía a la implantación de la Norma General en ese momento debido a la necesidad de hacer nuevos ensayos de estas normas en puestos de proyectos sobre el terreno. La OMS no

hacía distinciones entre los puestos de las sedes, sobre el terreno y de proyectos en la aplicación de sus normas de clasificación, por lo cual consideraba que no sería adecuado utilizar dos normas y sistemas distintos para cada tipo de personal. No obstante, el representante de la OMS aseguró a renglón seguido a la Comisión que dicha reserva no suponía de ninguna manera que su organización no estuviera dispuesta a adoptar las normas comunes de clasificación de la CAPI, sino que estimaba que tales normas se debían aplicar a todo el personal del cuadro orgánico, con independencia del lugar de destino o de la situación contractual.

239. El representante de la FICSA dijo que la adopción de la Norma General proporcionaría directrices a las organizaciones que no tenían normas de clasificación de funciones. Esas directrices podrían utilizarse para superar las disparidades de las pautas de clasificación que existían entre las organizaciones. La FICSA consideraba importante que la aplicación de tales normas se realizara con la plena participación del personal e incluyera entrevistas con los titulares de los puestos.

240. En general, la FICSA apoyó las recomendaciones pero opinó que, al aplicar la Norma General, se debían tener en cuenta las siguientes cuestiones:

a) La necesidad de asegurar que no se descuidasen ni se redujesen las perspectivas de carrera del personal;

b) La necesidad de adoptar un enfoque flexible en cuanto a la fecha de aplicación, dada la importancia de que las distintas organizaciones realizaran ensayos internos a fin de evaluar el efecto que las normas tendrían sobre ellas;

c) La conveniencia de que en los seminarios de capacitación sobre la aplicación de las normas participasen, además de los clasificadores de puestos, representantes del personal;

d) La utilidad del glosario de términos como medio de establecer un enfoque común entre las organizaciones para la interpretación de las normas; y

e) La importancia de elaborar definiciones satisfactorias de los trabajos del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales.

241. En relación con esta última cuestión, el representante de la FICSA indicó que la Federación plantearía en el próximo período de sesiones de la Comisión algunos de los problemas con que el personal del cuadro de servicios generales tropezaba para pasar de ese cuadro al cuadro orgánico. Mientras tanto, la FICSA esperaba que la labor de elaborar normas de clasificación de puestos y de definir los niveles de los trabajos del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales no crease nuevas dificultades para las perspectivas de carrera del personal de servicios generales.

Conclusiones

242. La Comisión recordó que en su noveno período de sesiones (febrero-marzo de 1979) había aprobado el plan para la elaboración ulterior y el ensayo de la Norma General, con miras a su aprobación como primer escalón de un sistema de tres escalones de normas de clasificación de funciones del régimen común, y que ese plan había sido modificado en el décimo período de sesiones teniendo en cuenta las

opiniones de las organizaciones y del personal. La Comisión también señaló que las organizaciones, en el décimo período de sesiones, habían apoyado el sistema de normas de tres escalones, así como los detalles del programa de ensayo para el Escalón I de esas normas. La Comisión decidió:

a) Aprobar el sistema de evaluación de puntos y factores, en su forma revisada durante el reciente programa de ensayo, y adoptarlo como Norma General (Escalón I) de las normas de clasificación del régimen común, normas que debían ser utilizadas por las organizaciones de conformidad con las disposiciones que se adoptarían con ese fin (véase b) infra). La Comisión señaló que, al adoptar esta decisión:

- i) establecía la Norma General como la norma que deberían utilizar las organizaciones del régimen común para clasificar todos los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2 inclusive) no relacionados con proyectos en las sedes y en las oficinas exteriores permanentes, en las esferas de trabajo comunes a varias organizaciones;
- ii) recomendaba que las organizaciones utilizaran la Norma General para clasificar todos los demás puestos del cuadro orgánico y categorías superiores (de P-1 a D-2 inclusive) no relacionados con proyectos en las sedes y en las oficinas exteriores permanentes, quedando entendido que las organizaciones podían aplicarla también a puestos relacionados con proyectos, si así lo decidían;

La Norma General se reproduce en el anexo XII del presente informe.

b) Dar instrucciones a la secretaría de preparar, después de celebrar consultas con las organizaciones y el personal, y de presentar a la Comisión en su 12° período de sesiones, un plan para la aplicación progresiva de la Norma General a partir del 1° de enero de 1981 (quedando entendido que las organizaciones que desearan aplicarla antes podrían hacerlo), así como propuestas para la vigilancia, en virtud del artículo 17 del Estatuto del cumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión en la materia;

c) Recomendar que las organizaciones utilizaran el formulario de descripción de funciones de la CAPI (véase el anexo XIII) para clasificar los puestos de acuerdo con la Norma General;

d) Recomendar que los clasificadores utilizaran el glosario de términos (anexo XIV) como instrumento de consulta para aplicar la Norma General, y que la secretaría revisara el glosario cuando fuera necesario;

e) Recomendar que, al clasificar los puestos, las organizaciones realizaran, siempre que fuera posible, exámenes de puestos o entrevistas con los titulares de los puestos, a fin de complementar la información proporcionada en el formulario de descripción de funciones;

f) Aprobar la organización por la secretaría de seminarios de capacitación sobre la aplicación de la Norma General, en que pudieran participar los funcionarios de las organizaciones encargados de clasificar los puestos, así como representantes del personal;

g) Aprobar el calendario revisado propuesto en el párrafo 62 del documento ICSC/R.205 para la elaboración de las normas del Escalón II.

243. La Comisión tomó nota de las reservas manifestadas por el representante de la OMS en relación con los nuevos ensayos de la Norma General en puestos de proyectos. No obstante, la Comisión recordó que el CCCA le había informado de que la mayoría de las organizaciones opinaban que tales ensayos no eran factibles. La Comisión también recordó que, en el programa de trabajo aprobado en su noveno período de sesiones había decidido que la elaboración de normas de clasificación de funciones para puestos de proyectos se abordara en una etapa posterior. Sin embargo, a fin de ayudar a la OMS a aplicar la Norma General, la Comisión dio instrucciones a la secretaría de trabajar con la OMS para realizar un ensayo de puestos de proyectos dentro de esa organización y de cualesquiera otras organizaciones que desearan participar en el ensayo, y de informar a la Comisión en su 12° período de sesiones de los resultados de dicho ensayo.

Aplicación de la Norma General

244. En su 12° período de sesiones, la Comisión dispuso de un documento en el que se proporcionaba información sobre las consultas efectuadas por la secretaría, se proponía un plan para la aplicación gradual de la Norma General a partir del 1° de enero de 1981, se esbozaban propuestas para la vigilancia del cumplimiento de las decisiones y recomendaciones de la Comisión en ese sector, se informaba sobre el primer seminario de formación organizado sobre el uso de la Norma General y se incluía un informe sobre los ensayos de la Norma General en puestos de proyectos, atendiendo a la petición de la OMS.

245. El representante del CCCA informó de que existía acuerdo, en gran medida, entre las organizaciones en cuanto a la forma de aplicación de la Norma General. Cada organización pensaba aplicar la norma de conformidad con sus propias necesidades y a un ritmo compatible con sus recursos. Como mínimo, ello significaba que la Norma General sería aplicada a partir del 1° de enero de 1981 cuando se requirieran decisiones sobre clasificación; es decir al clasificar cualquier puesto de nueva creación, puestos vacantes o puestos que fueran a quedar vacantes, y cualquier puesto cuya revisión se hubiera solicitado. Algunas organizaciones, sin embargo, eran partidarias de efectuar un estudio de clasificación general para toda la organización o bien de emprender estudios fragmentarios por servicios, grupos profesionales o lugares de destino. En cuanto a la vigilancia de la aplicación de las decisiones y recomendaciones de la Comisión, las organizaciones consideraban que debían facilitarse a la Comisión informes sobre las medidas adoptadas, pero no antes del próximo período de sesiones. Las organizaciones expresaron su satisfacción por el útil seminario de formación organizado por la secretaría de la Comisión sobre el empleo de la Norma General y manifestaron el deseo de que se organizaran otros parecidos. Pidieron que la Comisión preparara un manual de formación para facilitar orientaciones complementarias a las organizaciones sobre la aplicación de la norma. Los representantes del CCCA señalaron también que algunas tropezarían con dificultades en la aplicación de la Norma General porque sus correspondientes órganos deliberantes no habían delegado en el jefe ejecutivo plena autoridad para la clasificación de puestos. Las organizaciones esperaban que la Comisión hiciera especiales esfuerzos para remediar este problema.

246. El representante de la FICSA explicó que el personal aceptaba el principio de que los planes de clasificación de puestos fueran aplicados en las organizaciones siempre que ello no redundara en perjuicio de las perspectivas de carrera. Sin embargo, el plazo previsto para la aplicación de la norma parecía demasiado corto.

El personal local debía participar estrechamente en todas las fases del proceso, incluidas la elaboración y la aplicación de los procedimientos de apelación, y todo ello requería tiempo. El personal estimaba que las repercusiones de la decisión de la Comisión, así como todas las fases de aplicación, debían ser objeto de examen y evaluación conjuntas a cargo de la administración y del personal, con el fin de conseguir la máxima comprensión de la norma y la máxima adhesión a la misma. La modalidad precisa de esta colaboración dependería, por supuesto, de las tradiciones y de los mecanismos existentes en cada organización para las consultas con el personal. Además, toda decisión de importancia sobre la clasificación, así como la información correspondiente, debían comunicarse siempre al funcionario interesado. La FICSA considerara también que el personal debía participar en la vigilancia que había de ejercer la Comisión de la aplicación de la Norma General. El personal estimaba que las administraciones debían proporcionar recursos suficientes para asegurar la aplicación adecuada de la norma, y esperaba que la Comisión prestara asistencia a ese respecto. La organización de otros seminarios de formación en otras organizaciones recibió también firme apoyo por parte del personal.

Conclusiones

247. La Comisión tomó nota del parecer de las diversas organizaciones en cuanto al modo más apropiado de aplicación de la Norma General. Las observaciones y el criterio de las organizaciones habían sido positivos y constructivos y en general tanto los representantes de las organizaciones como los del personal habían acogido con satisfacción la implantación de la Norma General. Teniendo en cuenta sus disposiciones constitucionales, sus recursos y sus procedimientos de consulta con el personal, las organizaciones podían empezar a aplicar la Norma General de manera gradual a partir del 1° de enero de 1981. La Comisión expresó también su satisfacción por el seminario de formación que había organizado la secretaría sobre el uso de la Norma General y dio instrucciones a ésta para que organizara otros seminarios de esa clase, según las necesidades, con el fin de facilitar la aplicación de la norma.

Significado de la aplicación gradual

248. La Comisión consideró que su decisión de adoptar y promulgar la Norma General para su empleo a partir del 1° de enero de 1981 tendría lógicamente por efecto que las organizaciones deberían empezar no más tarde del 1° de enero de 1981 a aplicar la norma cuando se adoptara alguna decisión en materia de clasificación de puestos del cuadro orgánico y categorías superiores en las esferas de trabajo comunes, en la sede y en las oficinas exteriores permanentes. La Comisión señaló que los datos estadísticos recogidos por su secretaría indicaban que la Norma General se aplicaría a 65 esferas de trabajo, que representaban la inmensa mayoría de las esferas de trabajo propias del régimen común. (Las esferas de trabajo comunes se indican en el anexo XV.)

249. La Comisión observó que la aplicación de la Norma General sería un proceso más difícil para las organizaciones que disponían de sistemas de clasificación bien determinados, pero no tanto para las que no contaban con un sistema oficial de clasificación de puestos. La aplicación requeriría como primer paso el inicio de los procedimientos necesarios para introducir oficialmente la Norma General en la organización. En algunas organizaciones bastaría para ello una decisión por parte del jefe ejecutivo, mientras que en otras sería necesario informar de la adopción

de las nuevas normas al órgano deliberante de la organización. Normalmente este proceso entrañaba también consultas apropiadas con los representantes del personal de la organización sobre los medios concretos de aplicación. La Comisión decidió que para la aplicación cabía utilizar tres criterios diferentes a saber:

a) Efectuar en 1981 un estudio de clasificación general, en toda la organización, de la totalidad de los puestos del cuadro orgánico y categorías superiores. (Este procedimiento permitiría conseguir la aplicación total en un plazo relativamente corto, pero requeriría, sobre todo para las organizaciones más vastas, una mayor inversión de recursos.)

b) Aplicar la Norma General de manera segmentada a partir del 1° de enero de 1981; es decir, elegir un sector, departamento, grupo profesional o lugar de destino y estudiar a fondo y clasificar todos los puestos correspondientes. (Este procedimiento sería más gradual que el anterior y requeriría un calendario muy preciso en el que se indicara las medidas que deberían emprenderse al comenzar el examen de otros segmentos de la organización al término del estudio de cada segmento.)

c) Aplicar la Norma General a partir del 1° de enero de 1981, siempre que se necesitara una decisión sobre clasificación de puestos, es decir, siempre que hubiera que clasificar cualquier puesto de nueva creación, puesto vacante o puesto que fuera a quedar vacante, así como cualquier puesto que hubiera sido designado para ser objeto de revisión a raíz de un cambio en las obligaciones y responsabilidades del titular. (Esto no entrañaría más que inversiones mínimas de recursos y no exigiría que durante un período transitorio se aplicaran paralelamente las antiguas normas de clasificación.)

Además, la Comisión decidió que cada organización preparara un plan claro con arreglo a estas directivas y volviera a informarle en su 13° período de sesiones (febrero - marzo de 1981) sobre el método que hubiera elegido, entre los antes expuestos.

Procedimientos concretos que han de seguirse al clasificar puestos

250. La Comisión recomendó a las organizaciones que, para ayudar a aplicar la Norma General, adoptaran los siguientes procedimientos:

a) Preparación de descripciones de puestos siguiendo una pauta que permita obtener toda la información necesaria para aplicar todos los factores. Esta pauta sería dada, de preferencia, por el modelo preparado por la Comisión.

b) Establecimiento de criterios claros para decidir cuándo estaba justificada la revisión de la categoría de un puesto, a fin de lograr que el sistema de clasificación se administrara de manera económica, eficiente y equitativa. En lo que hacía a los puestos de nueva creación, sería necesario que la dependencia de clasificaciones hiciera un análisis de la categoría inicial en que habrían de establecerse, antes de comenzar los trámites de contratación, con el fin de evitar discrepancias de categoría entre los puestos de nueva creación y los ya existentes a los que correspondieran las mismas obligaciones y responsabilidades. Cuando las obligaciones y responsabilidades de un puesto ya existente hubieran sufrido cambios importantes desde el establecimiento de la categoría correspondiente al puesto, el jefe de la dependencia a que perteneciera dicho puesto debería proporcionar suficiente información de base sobre la índole de los

cambios que se habían producido en las obligaciones correspondientes al puesto, así como sobre los motivos de dichos cambios. Además, debería imponerse un plazo mínimo de por lo menos seis meses entre dos solicitudes consecutivas de revisión.

c) Establecimiento de una política para efectuar exámenes de puestos, siempre que fuera posible con los recursos disponibles, para obtener información suficiente como base de una evaluación apropiada de los elementos del puesto examinado.

d) Organización, siempre que fuera posible, de una segunda evaluación independiente de cualquier puesto sometido a examen, a cargo de otro funcionario especializado en clasificaciones, seguida de una discusión que permitiera llegar a una evaluación definitiva. Al superar las discrepancias individuales en la calificación y hacer así de común acuerdo una evaluación de conjunto del puesto sometido a examen, se darían las garantías requeridas de que se había considerado toda la información disponible, de que se habían descubierto los errores individuales de apreciación y de que se habría conseguido una mayor coherencia en la aplicación de la Norma General por los distintos clasificadores.

e) Establecimiento de un procedimiento oficial de apelación o revisión para dictaminar en los casos en que el titular hubiera impugnado la decisión sobre la categoría asignada al puesto. Si bien la naturaleza y los trámites exactos del procedimiento requerido para apelar ante las organizaciones diferirían según las tradiciones particulares y los mecanismos con arreglo a los cuales se dictaban los fallos sobre esas apelaciones en cada una de ellas, se consideraron convenientes los siguientes principios: las conclusiones de cualquier comité de apelación sobre clasificación de puestos por categorías asumirían la forma de una recomendación consultiva al jefe ejecutivo, dejándose la decisión final al arbitrio de este jefe; el establecimiento de cualquier procedimiento de apelación debería estar basado en una equidad total, pero no debía ser excesivamente detallado, legalista o engorroso, ni alentar las apelaciones injustificadas o la excesiva litigación; los recursos habían de tramitarse con rapidez, para impedir el deterioro de las relaciones con el personal y las dificultades administrativas que a menudo se debían a plazos innecesariamente largos; y, por último, si se establecían órganos de apelación, debía consultarse al personal acerca de la selección de los miembros que integraran esos órganos y procurar que cualquier miembro elegido para figurar en ellos no sólo poseyera experiencia sobre los asuntos de clasificación de puestos, sino que hubiera recibido también orientación y formación acerca del uso de la norma general.

f) Participación de los representantes del personal en asuntos tales como la preparación de procedimientos de apelación, participación de los distintos funcionarios mediante entrevistas para el examen de sus puestos y celebración de consultas con el personal acerca de la aplicación de la Norma General, quedando entendido que la adopción de decisiones sobre la clasificación de los puestos era y habría de seguir siendo una prerrogativa de la dirección.

Consecuencias de las acciones de la Comisión respecto a los órganos legislativos

251. La Comisión tomó nota de que en su decisión de que se aplicara la Norma General sobre una base progresiva a contar del 1° de enero de 1981 había tenido ya en cuenta el hecho de que algunas organizaciones podrían tropezar con dificultades

por falta de recursos si tuvieran que poner plenamente en práctica la Norma antes del 1° de enero de 1981. Por otra parte, la Comisión observó que el plazo requerido para la aplicación de la Norma General era el lapso mínimo de tiempo necesario para la adecuada aplicación de cualquier sistema de clasificación de funciones. Sin embargo, pareció que los recursos disponibles en algunas organizaciones no eran ni siquiera suficientes para garantizar el funcionamiento de los sistemas de clasificación vigentes. La Comisión hizo notar que la preparación y la aplicación de un sistema uniforme de normas comunes de clasificación de funciones tenían por objetivo el asegurar que se aplicara un sistema uniforme de sueldos y subsidios a todo el personal del cuadro orgánico y categorías superiores en todo el régimen común. La aplicación de las normas comunes de clasificación de funciones que habían establecido serviría también para conseguir que los niveles de remuneración guardaran relación con el nivel de los servicios prestados a las organizaciones (suscitando de ese modo una mayor eficacia de las operaciones) y que se basaran en el principio de "a trabajo igual, salario igual". La Comisión consideró que esos objetivos no se podrían alcanzar a no ser que los organismos legislativos proporcionasen los recursos necesarios para mantener un mecanismo apropiado de clasificación. Las ventajas que reportarían estos recursos suplementarios en cuanto a un orden mayor, un menor grado de inflación de categorías y un mejor estado de ánimo en la dirección y el personal compensarían con creces las inversiones de las organizaciones. En consecuencia, la Comisión recomienda vivamente a los órganos legislativos de las organizaciones que consideren favorablemente las solicitudes que reciban las organizaciones para que se proporcionen recursos adicionales para los trabajos de clasificación, si se demuestra que esos recursos son necesarios para la aplicación y el mantenimiento del sistema de normas comunes de clasificación de funciones propuesto por la Comisión.

252. La Comisión hizo notar que una cuestión importante que planteaba la aplicación de la Norma General era la del efecto que producía la introducción de un sistema técnico, objetivo y sistemático de clasificación de funciones en el marco de las autoridades constitucionales actualmente encargadas de clasificar puestos. En la mayoría de las organizaciones se había conferido al jefe ejecutivo la facultad de clasificar puestos hasta la categoría de P-5 inclusive. En varias de dichas organizaciones, el jefe ejecutivo estaba también facultado para clasificar puestos de categorías D-1 y D-2. En otras organizaciones, en cambio, esa facultad pertenecía exclusivamente al órgano legislativo, que la ejercía normalmente como parte del proceso de elaboración de programas y presupuestos. A fin de asegurar una aplicación efectiva y coherente de la Norma General, la Comisión consideraba imprescindible que, como mínimo, los jefes ejecutivos estuvieran facultados para clasificar puestos, aunque esta atribución quedara limitada por consideraciones presupuestarias generales que impusieran un número máximo de puestos para cada categoría. En cualquier caso, no era lógico que se hicieran recomendaciones técnicas sobre la clasificación de determinados puestos y que luego tales recomendaciones se rechazaran o modificaran sobre la base de consideraciones presupuestarias o de otra índole en que no siempre se tenían en cuenta los fundamentos técnicos que servían de base a las recomendaciones originales. No obstante, se reconocía que los órganos legislativos deseaban igualmente que no se utilizara indebidamente la delegación en el jefe ejecutivo de la facultad de clasificar puestos, causando con ello problemas de inflación de categorías. Sin embargo, aparte de conservar la facultad de aprobar la categoría correspondiente a cada puesto en particular, había otros medios por los cuales los órganos legislativos podrían vigilar y contener la inflación de categorías dentro de una organización. En realidad, ya sea que se delegaran facultades o no, parecía conveniente que cada órgano legislativo tratara de supervisar la modalidad general

de clasificación de puestos en su respectiva organización mediante mecanismos tales como la presentación de un informe anual o la observación continua de la estructura por categorías de la organización, en lugar de adoptar decisiones de clasificación en casos particulares.

253. En consecuencia, la Comisión recomienda a los órganos legislativos de las organizaciones que deleguen en los jefes ejecutivos la atribución de clasificar los puestos con sujeción a los mecanismos de control que esos órganos consideren apropiados y que cada órgano legislativo procure supervisar la modalidad general de clasificación de puestos en su respectiva organización mediante la observación continua de la estructura por categorías de la organización o cualquier otro medio adecuado, en lugar de adoptar decisiones sobre la clasificación concreta en casos particulares.

Supervisión de la aplicación de decisiones y recomendaciones de la Comisión relativas a clasificación de funciones

254. La Comisión tomó nota de que, en virtud del artículo 17 del estatuto, estaba encargada de mantener en estudio las medidas que tomaran las distintas organizaciones para aplicar las decisiones y recomendaciones de la Comisión y de informar al respecto a la Asamblea General. En cuanto a la supervisión - para luego informar sobre ello - de las medidas tomadas para aplicar las decisiones y recomendaciones de la Comisión referentes a la adopción normas comunes de clasificación de funciones, se consideró suficiente, en primera instancia, solicitar a cada organización un informe sobre las medidas concretas que hubiera tomado para aplicar la norma general y, posteriormente, las normas particulares del escalón II que se emitieran gradualmente. Como se indica en el párrafo 249 supra, la Comisión decidió que cada organización preparase un plan claro que habría de aplicarse a raíz de la adopción de una de las soluciones mencionadas en ese párrafo y volviera a informar a la Comisión en su 13° período de sesiones, (febrero-marzo de 1981) acerca de cuál de estas posibles formas de aplicación había adoptado.

255. La Comisión decidió también que, en vista de lo antedicho, cada organización debería preparar un informe destinado al 15° período de sesiones (febrero-marzo de 1982) sobre las medidas que hubiera tomado durante el primer año de aplicación. En el informe habría información sobre el número total de puestos de las categorías P-1 a D-2 que dentro de la organización correspondieran a las 65 esferas comunes de trabajo tanto en la sede como en las oficinas establecidas en los países; el número de estos puestos clasificados durante el año mediante la aplicación de la Norma General; el número de confirmaciones, aumentos y descensos de categoría derivados de la aplicación de esa norma; los números de cualesquiera otros puestos clasificados durante el año mediante la observancia de la Norma General, y cualquier problema con que la Organización hubiera tropezado al poner en vigor la Norma General. Aparte de su función consistente en proporcionar un medio para supervisar los efectos de la decisión de la Comisión, los informes servirían de vehículo adecuado para verificar la idoneidad de la Norma General sobre la base de la experiencia habida en las organizaciones. Los informes darían también a la secretaría de la Comisión ocasión de ayudar a las organizaciones a subsanar cualquier dificultad que encontraran en la aplicación del sistema. La Comisión decidió que cualquier medio de supervisar sus decisiones o de velar por que se pusieran en práctica se determinaría teniendo presentes los resultados obtenidos por las organizaciones en la aplicación de las normas.

256. La secretaría informó acerca de los resultados del ensayo de la Norma General en 51 puestos de proyectos de los grados P-2 a D-1 en la OMS, la FAO y la OACI. Los responsables del ensayo concluyeron que sus resultados (88,2% de confirmaciones, 2% de aumentos de categoría y 9,8% de descensos de categoría) apoyaban la conclusión preliminar de que la Norma General podía aplicarse con resultados positivos tanto a los puestos en los proyectos como a los puestos no correspondientes a proyectos y que la posibilidad de extender la aplicabilidad de la Norma General a los puestos de proyectos debía ser estudiada más a fondo por las organizaciones antes de formular propuestas a la Comisión. La Comisión tomó nota con satisfacción de los resultados del ensayo y de la acción prevista para el futuro.

2. Escalón II: Normas para clasificación de categorías

257. Siguiendo el plan para la elaboración de normas de clasificación de puestos en el régimen común aprobado por la Comisión en su décimo período de sesiones y recogido en su quinto informe anual 23/, la Comisión examinó los progresos efectuados en el establecimiento de las normas correspondientes al Escalón II en relación con el calendario establecido. Tomó nota de las actividades desplegadas para la elaboración de normas aplicables a los traductores y a los especialistas en gestión de personal según había informado su secretaría y aprobó el criterio general seguido. Dicho criterio consistía en una descripción, fundada en las descripciones de puestos representativos recibidas de las organizaciones, de cada categoría dentro de cada especialidad. La descripción comprendía ejemplos específicos de los tipos de funciones típicamente cumplidas en cada categoría, una descripción de los requisitos correspondientes a cada categoría en función de los seis factores de la Norma General (Escalón I) y el puntaje resultante para cada factor.

258. La Comisión anunció su propósito de examinar, y de ser posible establecer en su próximo período de sesiones, las normas correspondientes al Escalón II para traductores y especialistas en gestión de personal; las normas serían revisadas en caso necesario tras el examen por la secretaría de las observaciones que sometiesen las organizaciones y el personal. La Comisión estableció un programa de trabajo para 1981 que comprendía el establecimiento y la promulgación de normas correspondientes al Escalón II para economistas y especialistas en elaboración electrónica de datos. La Comisión observó a este respecto que el CCCA estaba dispuesto a convocar una reunión de su Subcomité sobre Clasificación de puestos integrado por especialistas de las organizaciones para estudiar el contenido técnico de los proyectos de normas que había de preparar la secretaría de la Comisión y formular comentarios detallados al respecto.

23/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr. 1), párrs. 191 a 200.

3. Metodología para la definición del trabajo propio del cuadro orgánico

259. La Comisión recordó que en su noveno período de sesiones, celebrado en febrero-marzo de 1979, había reconocido la importancia que tenía establecer una metodología que permitiera hacer una distinción entre el trabajo propio del cuadro orgánico y el propio del cuadro de servicios generales, en vista de que algunas organizaciones clasificaban a ciertas tareas como pertenecientes al cuadro orgánico, mientras que otras (a veces en el mismo lugar de destino) asignaban las mismas tareas al cuadro de servicios generales. En su 12° período de sesiones, la Comisión consideró las propuestas presentadas por el CCCA con respecto a esa metodología

260. El representante del CCCA explicó que la metodología propuesta comprendía el empleo de dos escalones, cada uno de los cuales se aplicaba al puesto de que se tratara hasta llegar a una conclusión acerca de la categoría que le corresponde. El primer escalón consistía en comparar el grupo profesional del puesto con la Clasificación Común de Puestos Ocupacionales (CCPO) aprobada por la Comisión, en la que los grupos ocupacionales se separaban en dos niveles: cuadro orgánico y servicios generales. El puesto en estudio se clasificaría, por lo tanto, de acuerdo con el grupo ocupacional a que perteneciera.

261. Si esto no bastaba para hacer la determinación, se recurriría al segundo escalón, consistente en analizar el puesto en estudio de acuerdo con una definición descriptiva del trabajo propio del cuadro orgánico y establecer en consecuencia la categoría apropiada. Esta definición descriptiva 24/ era la siguiente:

El trabajo propio del cuadro orgánico es analítico, evaluativo, conceptual, interpretativo y/o creador, por lo que requiere la aplicación de los principios básicos de un acervo organizado de conocimientos teóricos tales como los que constituyen un sector de la ciencia, una rama del saber o una disciplina especializada. Se trata de un trabajo intrincado y entraña un grado de dificultad y complejidad que exige la identificación y el examen no sólo de las relaciones existentes entre sus elementos constitutivos, cuya naturaleza es variada y diversa, sino también el contexto y la perspectiva más amplios en que se ejecuta, con inclusión de su impacto en los objetivos y programas más vastos de la Organización y sus interrelaciones con los mismos. El trabajo propio del cuadro orgánico exige discernimiento en el análisis y la evaluación de los problemas y en la adopción de decisiones que implican una elección discrecional entre diversas posibilidades de acción.

24/ La definición no debe (ni puede) describir todos los aspectos de todos los trabajos propios de cuadro orgánico. Ciertas partes de esta definición pueden ser aplicables también a algunos trabajos comprendidos en el cuadro de servicios generales. Cuando se aplica la definición con el fin de establecer una diferencia entre el trabajo correspondiente al cuadro orgánico y el correspondiente a los servicios generales, importa proceder con prudencia al evaluar si el trabajo propio de un puesto determinado se ajusta o no a la definición general en vez de a un aspecto selectivo de ésta. Siempre conviene tener en cuenta que lo que importa no es el grado de instrucción o formación que posea el titular del puesto, sino el grado de conocimientos teóricos necesarios para el desempeño de las funciones.

El trabajo propio del cuadro orgánico requiere la posesión de un volumen organizado de conocimientos teóricos de nivel equivalente al representado por un título universitario. Aunque estos conocimientos se adquieren de ordinario y de manera característica siguiendo planes organizados de estudios, en ciertos sectores del saber o en ciertas disciplinas especializadas pueden adquirirse por algún otro método de instrucción, estudio independiente o experiencia práctica.

262. Con sujeción a su examen periódico, la Comisión decidió aprobar la metodología propuesta por el CCCA y expuestas en los párrafos 260 y 261 supra para su empleo por las organizaciones del sistema común cuando tuvieran que decidir si un puesto determinado era propio del cuadro orgánico o del cuadro de servicios generales.

4. Elaboración de normas comunes de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales en Nueva York

263. La secretaría comunicó a la Comisión que las Naciones Unidas habían señalado a su atención el hecho de que habían comenzado los trabajos relativos a la elaboración de nuevas normas de clasificación de puestos y habían empezado a organizar un examen completo de la clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York con miras al establecimiento de una estructura de siete categorías, en lugar de la actual, que sólo consta de cinco. Además, también el PNUD había manifestado a la secretaría su interés por la elaboración de nuevas normas de clasificación de puestos para su personal, sobre la base de una estructura de siete categorías; sin embargo, el PNUD había expresado la opinión de que las normas de clasificación que se elaboraran para el personal del cuadro de servicios generales en Nueva York deberían ser coordinadas y aplicarse a todos los funcionarios del cuadro de servicios generales en ese lugar de destino. El UNICEF, por su parte, había comunicado que recientemente había adoptado normas para la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales y que, por consiguiente, no había previsto el establecimiento de nuevas normas, si bien consideraba la posibilidad de ampliar la estructura de su cuadro de servicios generales de cinco a siete categorías, si las Naciones Unidas y el PNUD procediesen de ese modo. En consecuencia, la secretaría había señalado el asunto a la atención de la Comisión, con ánimo de conseguir que las tres organizaciones aplicaran un criterio común tanto a la clasificación de puestos como a las estructuras por categorías del cuadro de servicios generales en Nueva York.

264. La Comisión reiteró el principio que había hecho suyo en su quinto período de sesiones, a saber, que las normas de clasificación de los puestos del cuadro de servicios generales no debían ser uniformes en todo el mundo, puesto que no lo eran las escalas de sueldos, pero que, en un lugar de destino determinado, como Nueva York, debían aplicarse las mismas normas al personal de todas las organizaciones cuyos sueldos se basaran en una escala común. La Comisión afirmó asimismo que, en virtud de lo dispuesto en su estatuto, le incumbía establecer tanto las normas de clasificación de puestos como el número de categorías pertenecientes al cuadro de servicios generales en Nueva York como consecuencia de cualquier estudio efectuado a este respecto por las partes interesadas. Por lo tanto, la Comisión autorizó a su Presidente a pedir al Secretario General de las Naciones Unidas que adoptara las disposiciones necesarias para que las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF siguieran un criterio común al elaborar propuestas relativas al establecimiento de normas de clasificación de puestos y al hacer modificaciones de la estructura por

categorías del cuadro de servicios generales en Nueva York. La Comisión tomaría las oportunas decisiones acerca de las normas de clasificación de puestos y de la estructura por categorías correspondientes al cuadro de servicios generales en Nueva York una vez que le hubieran presentado las recomendaciones derivadas de la acción coordinada de las tres organizaciones interesadas.

B. Medidas adoptadas por la Comisión en virtud del artículo 14 de su estatuto

1. Modalidades de clasificación divergentes

265. Sobre la base de un informe preparado por la Organización Mundial de la Salud, la Comisión examinó la práctica de esa Organización de clasificar ciertos puestos como P-6. En el documento se explicaban las finalidades y el grado de utilización de la práctica de designar a ciertos puestos de nivel técnico muy alto, que estaban por encima de la categoría P-5 pero que no suponían funciones de dirección, como puestos de categoría P-6, con un sueldo que era igual al de la categoría D-1. La Comisión observó que no había diferencia alguna en las condiciones de servicio del personal de categoría P-6 y el de categoría D-1, ni había tampoco una diferencia en el nivel de las tareas y funciones confiadas a los titulares de esos puestos, aunque esas tareas y funciones podían ser de distinta naturaleza. Por lo tanto, la diferencia entre la categoría P-6 y la D-1 residía fundamentalmente en la nomenclatura empleada. Si la OMS consideraba útil para sus propios fines internos diferenciar, entre todos los puestos de la categoría D-1, a aquellos que suponían funciones de dirección y a aquellos que no incluían tareas de ese tipo, ésa no era una cuestión que tuviese repercusiones para el régimen común. Por lo tanto, la Comisión observó que la práctica de utilizar la categoría P-6 era exclusiva de la OMS y tomó nota asimismo de que el representante del CCCA afirmó que no se tenía el propósito de hacer extensivo su uso a otras organizaciones del régimen común.

2. Evaluación del desempeño

266. La Comisión siguió examinando la cuestión sobre la base de un documento preparado por su secretaría y en el que se presentaban propuestas de política en relación con los diversos aspectos de la evaluación del desempeño y se proponían formularios tipo para dicha evaluación. El documento había sido preparado sobre la base de la amplia información reunida acerca de las técnicas de evaluación del desempeño utilizadas por organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, algunas otras organizaciones internacionales, ciertas administraciones públicas nacionales y varias empresas con actividades internacionales.

267. El CCCA, aunque en general estuvo de acuerdo, subrayó la necesidad de estudiar más a fondo los aspectos operacionales concretos de la política de evaluación del desempeño. Entre los asuntos que las organizaciones debían examinar con más detenimiento figuraban la necesidad de realizar anualmente evaluaciones completas del desempeño, la metodología para asegurar que los supervisores clasificaran a su personal de acuerdo con toda la gama de niveles posibles, la función relativa de las calificaciones descriptivas y numéricas, y el equilibrio recíproco de esas calificaciones, la forma de premiar el desempeño sobresaliente y los detalles relacionados con el diseño y la utilización de formularios para recoger la información sobre la evaluación del desempeño. En consecuencia, el CCCA

decidió que haría examinar estas cuestiones a tiempo para que se consideraran en su próximo período de sesiones de enero de 1981, a fin de presentar opiniones más detalladas a la Comisión en su 13° período de sesiones.

268. La FICSA estuvo de acuerdo con las consideraciones generales expuestas y con los objetivos identificados para la evaluación del desempeño, sobre todo los relacionados con la promoción de las perspectivas de carrera. Como la evaluación del desempeño era muy importante para la carrera del funcionario, la Federación apoyaba firmemente el concepto de proporcionar una sólida formación a los supervisores en relación con los objetivos, finalidades y funcionamiento de los sistemas de evaluación; consideraba que no obstante también debía darse esa preparación al funcionario. Asimismo, la FICSA hizo otras sugerencias sobre la ampliación y el mejoramiento del proceso de apelación aplicable a las evaluaciones del desempeño, sobre el uso de las calificaciones utilizadas en esas evaluaciones para reducir la fuerza de trabajo y premiar el desempeño sobresaliente, y sobre la evaluación del desempeño de los supervisores.

269. Aunque la Comisión estimaba que el establecimiento de un sistema eficaz de evaluación del desempeño era indispensable si se deseaba mejorar la eficacia de la administración pública internacional e introducir medidas adecuadas en promoción de las perspectivas de carrera, consideraba que no estaba todavía en condiciones de pronunciarse sobre algunas de las cuestiones relacionadas con la política de evaluación ni sobre los formularios que convenía utilizar. Se había llegado a un consenso sobre ciertos principios de base y ciertas consideraciones generales así como en relación con los objetivos de la evaluación del desempeño. En lo que respecta a los principios que debían tenerse en cuenta en la elaboración de políticas de evaluación del desempeño, la Comisión afirmó que:

a) La evaluación debía basarse en la labor realizada por el funcionario y no en los rasgos de personalidad;

b) Debía desalentarse la evaluación por otros funcionarios de igual nivel que el evaluado y por sus subalternos; sin embargo, los supervisores de segundo nivel debían participar en el proceso de evaluación, a fin de asegurar una mayor objetividad y controlar la aplicación uniforme de los criterios por evaluación por parte de los distintos supervisores inmediatos;

c) Debía prestarse especial atención al serio problema de la falta de tiempo, interés y voluntad por parte de los supervisores para establecer diferencias entre el desempeño de distintos funcionarios;

d) La creación de mecanismos de apelación constituía un importante aspecto de la evaluación del desempeño, en particular en un medio pluricultural como el que existía en las organizaciones del régimen común;

e) En cuanto al carácter confidencial de las evaluaciones del desempeño, debía darse al funcionario una copia completa de la evaluación, pero el informe sólo se facilitaría a futuros empleadores con el consentimiento del funcionario.

270. En relación con consideraciones de orden más general, la Comisión señaló que la evaluación del desempeño no constituía un fin en sí misma sino que era un medio para la consecución de determinados objetivos. Podía decirse que la desaparición de muchos sistemas de evaluación del desempeño se había debido a que en muchos de ellos se prestaba excesiva atención al funcionamiento del sistema y poca o ninguna

a la determinación de sus objetivos ni a la evaluación de si éstos se estaban alcanzando o no con el funcionamiento del sistema. Por lo tanto, antes de elaborar un sistema de evaluación del desempeño era preciso definir sus objetivos; una vez que el sistema comenzase a aplicarse, quienes se ocupasen de él debían controlarlo periódicamente para determinar si se estaban alcanzando los objetivos con las evaluaciones y si éstas se utilizaban para los fines previstos.

271. Se reconoció que los sistemas de evaluación no debían ser motivo de sorpresa para quienes eran evaluados. La evaluación constituía un proceso continuo que, para ser eficaz, había de ser abierto. Era menester que todas las opiniones de evaluación, tanto positivas como negativas, se comunicasen periódicamente para evitar que se pasasen por alto las consecuencias de un desempeño satisfactorio o insatisfactorio y que por ello los supervisores tuvieran dificultades para incluir en los informes anuales toda la información pertinente. Por lo tanto, en los informes anuales sobre el desempeño debía resumirse el proceso de comunicación que había tenido lugar durante todo el año.

272. Los informes sobre el desempeño debían basarse en un enfoque positivo y no negativo. Ello no significaba que el desempeño debía ser evaluado siempre como bueno. En realidad, éste era precisamente el error en que se incurría en muchas evaluaciones del desempeño: a menudo, ni siquiera se distinguía entre quienes tenían un desempeño óptimo y aquellos cuyo desempeño era deficiente. Por el contrario, el informe debía constituir un instrumento de motivación positiva subrayando el desempeño satisfactorio y determinando los casos en que no lo era y procurando, al mismo tiempo, ayudar a establecer los medios para mejorarlo. En efecto, aunque la evaluación consideraba el desempeño pasado, debía estar orientada hacia el porvenir y tratar de lograr un desempeño satisfactorio en el futuro.

273. Los métodos de evaluación no debían ser excesivamente complicados para evitar que, por falta de tiempo, la evaluación no se llevase a cabo en absoluto o se realizase en forma superficial. Por otra parte, una excesiva simplificación, aunque facilitaba la labor de los funcionarios que presentaban los informes, convertía la evaluación del desempeño en una tarea carente de sentido. Ni el criterio de "inventario" aplicado a la evaluación, que básicamente consistía sólo en verificar año tras año si el funcionario ocupaba aún un puesto determinado, ni el método que encerraba al evaluador y al evaluado en un laberinto de formularios, procesos y procedimientos largos, resultaban apropiados. Por lo tanto, debía establecerse un equilibrio entre ambos extremos y elaborarse un método de evaluación que fuese relativamente sencillo de aplicar pero que requiriera una inversión de tiempo suficiente para la consecución de los objetivos de evaluación.

274. Por último, había que reconocer desde el principio que ningún sistema de evaluación sería tan perfecto que permitiese alcanzar todos los objetivos. Si ello fuera posible, no habría tantos sistemas diferentes como los que estaban en uso, tanto en el sector público como en el privado.

275. La Comisión identificó las cuatro categorías siguientes de objetivos de evaluación del desempeño:

a) Objetivos vinculados con el trabajo

Servir de control del trabajo realizado;

Mejorar la productividad;

Mejorar la eficiencia;

Facilitar la asignación de tareas;

Determinar si el funcionario ha alcanzado los objetivos del puesto;

Planificar tareas futuras.

b) Objetivos vinculados con la promoción de las perspectivas de carrera

Determinar las necesidades de capacitación;

Brindar la oportunidad de que se indiquen las metas y aspiraciones en materia de carrera;

Determinar las posibilidades de carrera dentro de la organización;

Determinar los aspectos positivos y las deficiencias y ayudar a encontrar la forma de corregir las deficiencias;

Determinar las posibilidades de carrera;

Planificar tareas de perfeccionamiento (de promoción o laterales).

c) Objetivos de comunicación

Permitir que se establezca un diálogo entre el supervisor y el subalterno;

Permitir un intercambio adecuado de opiniones en relación con el desempeño;

Establecer claramente lo que se espera del funcionario en cuanto a su desempeño y sus tareas futuras;

Asegurar la motivación y la satisfacción en el empleo mediante un examen franco del desempeño;

Permitir que los empleados sepan cuál es su situación en la organización desde el punto de vista de su desempeño.

d) Objetivos administrativos

1) Determinar si la descripción de funciones está al día;

2) Servir de base para conceder premios por mérito;

3) Determinar si ha de concederse un incremento anual;

4) Servir de base para decidir traslados;

5) Determinar si se ha concluido con éxito o no el período de prueba;

6) Servir de base para el ascenso o el descenso de categoría;

- 7) Servir de base para la rescisión o la prórroga del contrato según el desempeño sea deficiente o satisfactorio;
- 8) Servir de base para la rescisión del nombramiento en caso de reducción del número de funcionarios;
- 9) Proporcionar información a futuros empleadores.

276. La Comisión observó que muchos de estos objetivos estaban íntimamente vinculados entre sí y que todos podían considerarse incluidos en los cuatro objetivos principales de la evaluación del desempeño, que son:

a) Proporcionar a los niveles directivos un medio de controlar que las tareas asignadas se lleven a cabo adecuadamente (objetivo vinculado con el trabajo);

b) Proporcionar un medio de ayudar a capacitar al funcionario y promover sus perspectivas de carrera y, en consecuencia, perfeccionar los recursos humanos de la organización (objetivo vinculado con la promoción de las perspectivas de carrera);

c) Establecer un medio de comunicación entre el supervisor y el subalterno (objetivo vinculado con la comunicación);

d) Proporcionar información en la que podrán basarse las futuras decisiones administrativas aplicables al personal de la organización (objetivo vinculado con la administración).

277. La Comisión observó que el primero y el segundo de estos objetivos principales estaban íntimamente vinculados con el contenido de todo sistema de evaluación del desempeño; ello quería decir que sólo podían alcanzarse mediante un sistema en el que se analizaran los componentes vinculados con el trabajo y la promoción de las perspectivas de carrera. Por ello, la mejor forma de que en los formularios de evaluación se tuviesen en cuenta estos dos objetivos principales (y, por consiguiente, también los que dependían de ellos) consistía en dedicar una sección de los formularios a cada uno. El tercer objetivo principal, el vinculado con la comunicación, se refería fundamentalmente al proceso de la evaluación; ello quería decir que el proceso debía ser de índole tal que permitiese y, de hecho fomentase, la comunicación entre el supervisor y el subalterno acerca de las partes de la evaluación que se vinculaban con el trabajo y con las perspectivas de carrera. El intercambio de opiniones sobre el desempeño pasado, la información sobre el desempeño futuro que se esperaba del funcionario, las tareas previstas para el futuro, las metas, las oportunidades y limitaciones de carrera y las necesidades de capacitación y formación habían de ser objeto de un intercambio abierto de opiniones. El cuarto objetivo principal de la evaluación del desempeño - proporcionar información en la que habían de basarse las decisiones administrativas futuras - no estaba vinculado fundamentalmente ni con el contenido ni con el proceso de la evaluación, sino con lo que había de hacerse con los resultados. Aunque el contenido de la evaluación y la comunicación que había de formar parte del proceso de evaluación proporcionaban datos para determinar la idoneidad del funcionario para permanecer en el cargo y sus posibilidades de ascenso, así como para establecer si se había hecho acreedor a un incremento anual o a un premio por méritos y si estaba dispuesto a un traslado, era necesario además que, para la consecución de los objetivos de los sistemas de evaluación vinculados con la administración, el Departamento de Personal adoptase medidas complementarias para garantizar que la información se utilizase al adoptar decisiones administrativas.

278. Por lo tanto, la Comisión estimó que, para que los sistemas de evaluación pudiesen alcanzar los cuatro objetivos principales esbozados en el párrafo 276, era preciso sacar las siguientes conclusiones: el contenido de la evaluación debía incluir componentes vinculados con el trabajo y componentes vinculados con las perspectivas de carrera; en los formularios de evaluación debía haber una sección para cada uno de estos componentes; el proceso de evaluación debía fomentar la comunicación acerca de la misma; después de la evaluación debían preverse medidas complementarias para garantizar que en la adopción de decisiones administrativas se tuviesen en cuenta los resultados de la evaluación; y, por último, debía efectuarse un examen periódico del sistema de evaluación para determinar si se estaban alcanzando los cuatro objetivos principales.

279. Aunque podían extraerse esas conclusiones, no estaba todavía claro qué criterio o método debía utilizarse para juzgar el desempeño. Todos los miembros estuvieron sin embargo, de acuerdo en que los formularios de evaluación tenían que ser siempre sencillos.

280. Se llegó también a un consenso sobre el carácter confidencial de las evaluaciones y sobre los mecanismos de apelación. La Comisión estimó que la evaluación no debería ser confidencial para el funcionario evaluado y que deberían autorizarse las apelaciones solamente en los casos en que se juzgase que se había producido un caso de discriminación adversa, de aplicación inadecuada de los procedimientos de evaluación o de otra forma de trato injusto. La evaluación propiamente dicha no debía ser objeto de negociación entre el supervisor y el subordinado sino resultado de la responsabilidad del supervisor de efectuar un informe exacto y objetivo del desempeño. Desde este punto de vista, la introducción de procedimientos de apelación adicionales aplicables concretamente a las evaluaciones no sería normalmente necesaria en la inteligencia de que las organizaciones ya tenían procedimientos de apelación aplicables a los casos de trato injusto.

281. Por lo tanto, la Comisión concluyó que, aunque se había llegado a un consenso sobre diversos puntos, era necesario estudiar más a fondo ciertos aspectos de la política de evaluación del desempeño y los formularios que deberían realizarse. La Comisión acordó, pues, reanudar el examen de la cuestión en su próximo período de sesiones, que habría de celebrarse en 1981.

3. Programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera

282. La Comisión prosiguió su examen de conjunto de las cuestiones de la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación, siguiendo el plan establecido en su noveno período de sesiones, que enunciaba por orden todos los temas que debían considerarse en este sector de asuntos muy relacionados entre sí. La Comisión observó que había adoptado esta medida con objeto de formular recomendaciones dirigidas a las organizaciones, referentes entre otras cosas a las cuestiones de contratación, promoción de las perspectivas de carrera y capacitación, tal como se prevé en el artículo 14 de su estatuto.

283. La Comisión se ocupó de la séptima etapa del plan de trabajo, a saber, la cuestión de si debían adoptarse o no medidas especiales, además de los programas corrientes de promoción de las perspectivas de carrera, para fomentar la carrera de las mujeres, los jóvenes y los nacionales de países insuficientemente representados, y si debían establecerse programas de formación de personal directivo dentro

de las organizaciones del régimen común. Utilizó como base de sus deliberaciones un documento preparado por la secretaría que examinaba las cuestiones planteadas y formulaba propuestas sobre cuestiones de política.

284. El representante del CCCA informó que las organizaciones estaban de acuerdo en los siguientes puntos referentes a las cuestiones en curso de estudio:

a) No debían establecerse programas especiales de desarrollo para grupos especiales de personas, aparte de los programas corrientes de promoción de las perspectivas de carrera;

b) La promoción de las perspectivas de carrera del personal de los servicios generales debía considerarse como un problema especial;

c) Los jefes ejecutivos, jefes de personal, especialistas en promoción de las perspectivas de carrera y en colocación de personal, y los administradores, debían resistir las presiones de cualquier gobierno nacional en el sentido de que mostraran favoritismo en la promoción de las perspectivas de carrera de sus ciudadanos; para ello, los jefes ejecutivos debían pedir a los Estados Miembros de su organización que se abstuvieran de tales presiones;

d) Ninguno de los puestos de una organización debía considerarse (expresamente o tácitamente) como el sector especial de un país o grupo de países; y

e) Debían elaborarse programas modelo de formación de personal directivo y, en ese sentido, el Subcomité sobre capacitación del CCCA estaba dispuesto a contribuir a la preparación de tales programas.

285. El representante de la FICSA declaró que el personal estaba en general de acuerdo con el enfoque adoptado en el documento preparado por la secretaría. Resultaba evidente que muchas de las opiniones coincidían con las sustentadas por el personal en su documento básico sobre política de 1978. El personal no podía apoyar ninguna medida especial destinada a beneficiar nacionales de ciertos países o a determinados grupos, pues estimaba que la administración pública internacional debía considerarse como un todo en el momento de ejecutar los programas de promoción de las perspectivas de carrera. La renovación anual del personal dentro del régimen común era suficientemente alta para que pudieran adoptarse medidas en el curso del proceso de contratación que eliminaran cualquier desequilibrio; sin embargo, al tratar simplemente de corregir los desequilibrios, tales medidas no debían perder de vista el criterio primordial consistente en buscar personal eficaz y competente. El personal estaba de acuerdo en que debían adoptarse medidas para compensar cualquier discriminación adversa que pudiera existir con objeto de asegurar a todo el personal iguales oportunidades de progreso en la carrera. En todas las organizaciones debían establecerse comités conjuntos de selección integrados por personal del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales, hombres y mujeres, y funcionarios procedentes de distintos medios geográficos y culturales, con objeto de evitar sesgos en la promoción de las perspectivas de carrera. Además, los registros de los miembros del personal en curso de consideración para ascensos u otros cambios de la carrera no debían contener ninguna referencia al estado civil o al número de hijos a cargo. El personal estaba totalmente de acuerdo en que debían hacerse esfuerzos dentro de las organizaciones para resistir las presiones de los gobiernos nacionales para que favorecieran las perspectivas de carrera de sus ciudadanos y que ningún puesto debía considerarse del dominio exclusivo de un país o grupo de países. Era de esperar que estos principios recibieran el apoyo firme y convencido de la Comisión.

286. La Federación estimó que si bien no debían establecerse medidas especiales de perfeccionamiento había de prestarse atención al personal del cuadro de servicios generales, al personal del cuadro de servicios generales que desempeñara funciones técnicas y a los miembros impedidos del personal, con objeto de que todos ellos tuvieran las mismas oportunidades de carrera que el conjunto del personal. El representante de la FICSA señaló que las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales eran prácticamente inexistentes. Como la contratación se efectuaba a menudo en el grado G-3 y el paso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico se hallaba bloqueado, el resultado era que se producían dos o tres ascensos en toda la carrera de un funcionario. La FICSA propuso, por consiguiente, que se adoptaran las siguientes medidas concretas en lo que respecta al cuadro orgánico de servicios generales:

a) Más traslados laterales;

b) Mayor capacitación de los supervisores y de otros funcionarios, por parte de los servicios de personal, para eliminar el prejuicio de que la capacidad del cuadro de servicios generales, en particular de las secretarías, se hallaba limitada a las funciones que desempeñaban en la actualidad;

c) Una mayor reestructuración de las tareas para hacer que los trabajos fueran más agradables;

d) La concesión de escalones o ascensos adicionales para aquellos que hubieran alcanzado el escalón final de su categoría; y

e) La eliminación del bloqueo basado en la nacionalidad para pasar del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

En lo que respecta a este último punto, el personal estimó que del mismo modo que la edad y el sexo no debían de influir en las decisiones relativas a ascensos, tampoco la nacionalidad debía tomarse en consideración. El representante de la FICSA informó a la Comisión que la Federación le había pedido expresamente que manifestara su profundo desacuerdo y su fuerte oposición al procedimiento de examen competitivo adoptado recientemente por la Asamblea General para el personal de las Naciones Unidas. Se trataba simplemente de un obstáculo más en la carrera del personal del cuadro de servicios generales. La FICSA apoyaba firmemente la supresión del procedimiento en el plazo más breve posible.

287. En lo que se refería al personal del cuadro de servicios generales que desempeñaba funciones técnicas, podían aplicarse las medidas propuestas para el personal del cuadro de servicios generales en conjunto, pero además dicho personal debía recibir un mayor adiestramiento en sus disciplinas técnicas, con objeto de mantenerle al día respecto a los progresos técnicos. Respecto a los miembros impedidos del personal, las organizaciones debían adoptar medidas administrativas y crear estructuras materiales que ayudaran a este personal a desempeñar eficazmente sus tareas en el medio laboral. Debían contratarse más personas impedidas y, conforme al espíritu del Año Internacional de los Impedidos a celebrar en 1981, las normas y los reglamentos del personal de las organizaciones debían revisarse para incluir dicho objetivo.

288. Al considerar si debían establecerse programas especiales de perfeccionamiento, la Comisión observó que, siempre que las necesidades de las organizaciones quedaran también satisfechas en el proceso, la promoción de las perspectivas de

carrera debía basarse fundamentalmente en el principio del mérito, esto es, los miembros del personal debían ser objeto de consideración para traslados laterales, ascensos u otras medidas de fomento de las perspectivas de carrera basándose en su desempeño pasado dentro de la organización y en su aptitud para realizar tareas nuevas. Sin embargo, observó que, dada la naturaleza del ser humano, era probable que ni siquiera las organizaciones internacionales quedaran totalmente a salvo de que la discriminación interviniera para dificultar el fomento de las perspectivas de carrera de ciertos grupos, tales como las mujeres, los jóvenes y los nacionales de ciertos países. Sin embargo, ningún programa especial destinado a contrarrestar tal discriminación había de basarse a su vez en prácticas discriminatorias.

Implantar programas especiales que dieran un trato particular o prepararan a las mujeres, a los jóvenes y los nacionales de ciertos países, o que ejercieran presión sobre la administración para influir en las decisiones sobre ascensos en favor de miembros de estos grupos, con el fin de cumplir con cuotas fijadas como objetivo, constituiría una forma de discriminación adversa (llamada a veces "discriminación inversa"), por cuanto la organización daría un trato más favorable o privilegios especiales a ciertos funcionarios sobre la base de consideraciones de sexo, edad o nacionalidad. Tales programas constituirían sin duda casos de tratamiento injusto conforme a los reglamentos del personal de las distintas organizaciones, según los cuales los ascensos no dependen del sexo, la edad o la nacionalidad, sino del mérito y, en consecuencia, esos programas expondrían a las organizaciones a que los funcionarios que no recibieran ese trato preferencial planteasen recursos ante los correspondientes tribunales administrativos. Además, tales programas especiales de promoción de las perspectivas de carrera, basados como estarían en la premisa de que "los ascensos constituyen la carrera", serían incompatibles con la política básica de promoción de las perspectivas de carrera que la Comisión ya había establecido 25/. Conforme a esta política, la promoción de las perspectivas de carrera desde el punto de vista del funcionario no debía interpretarse simplemente en el sentido del ascenso a categorías superiores. Había de considerarse en cambio, en el contexto más amplio de la satisfacción de las necesidades de realización personal, que permitiera desarrollar al máximo la capacidad y las aptitudes personales y contribuir a la organización con el propio talento en la forma más productiva, mediante la utilización planificada de la formación académica y de la adquirida en el trabajo, los métodos autodidácticos, la diversificación sistemática de la experiencia en distintos tipos de tareas y lugares de destino y los contactos con otros funcionarios, los traslados laterales y muchas otras medidas, que incluirían los ascensos a categorías superiores pero que ciertamente no se limitarían a ellos.

289. Por consiguiente, la Comisión recomienda a las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas que no instituyan programas especiales para promover las perspectivas de carrera que supongan dar un tratamiento especial y "preparar" para puestos más altos, o establecer cuotas fijadas como objetivos en determinadas categorías, para las mujeres, los jóvenes, ciertos nacionales o cualquier otro grupo al que no pueda pertenecer cualquier funcionario de la organización. Sin embargo, en aquellos casos en que se haya observado que tales grupos reciben un trato diferente las organizaciones pueden considerar necesario establecer programas de capacitación que preparen a los miembros de tales grupos para estar en condiciones de competir en un pie de igualdad con los restantes funcionarios en lo que respecta a las oportunidades de promoción de las perspectivas de carrera.

25/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr.1), párrs. 212 y 213.

La Comisión observó que su rechazo de tales medidas especiales de promoción de las perspectivas de carrera no sería obstáculo para que más adelante se implantara una política de contratación que tuviese como uno de sus componentes el establecimiento como objetivos de cuotas para la contratación de mujeres, jóvenes o nacionales de ciertos países, pues las consideraciones que se aplicaban al caso de la contratación de nuevos funcionarios no eran las mismas que las que se referían a la promoción de las perspectivas de carrera del personal que ya estaba en servicio. En realidad, parecería que la medida más apropiada que pudiera tomarse para corregir cualquier posible desequilibrio respecto de esos grupos sería la institución de tales políticas de contratación dentro de las organizaciones. En cualquier caso, la Comisión se ocuparía del problema de la contratación en una etapa ulterior, como se halla previsto en su programa de trabajo para el sector de la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación (véase el anexo XVI).

290. La Comisión estimó que si la discriminación adversa contribuía a perjudicar las perspectivas de carrera de las mujeres, los jóvenes y los nacionales de ciertos países, entonces se requerirían ciertas medidas especiales. Aún así, parecía preferible que esas medidas procuraran resolver la causa del problema. Por tanto, cualesquiera medidas especiales adoptadas en favor de las mujeres, los jóvenes y los nacionales de ciertos países deberían concentrarse en eliminar todos los obstáculos que hubiese creado la discriminación adversa a fin de asegurar que todo el personal tuviera las mismas perspectivas de carrera. Este enfoque antes que contradecir reafirmaría el principio del mérito como base de promoción de las perspectivas de carrera, por cuanto el progreso del funcionario en su carrera se basaría exclusivamente en su desempeño anterior y en su capacidad para ejercer nuevas funciones, y no en el sexo, la edad o la nacionalidad. No provocaría reclamaciones por tratamiento injusto de parte de los funcionarios no pertenecientes a los grupos mencionados y, por último, estaría de acuerdo con la política básica sobre promoción de las perspectivas de carrera que ya había establecido la Comisión.

291. La Comisión examinó y apoyó entonces algunas medidas que podían introducir las organizaciones del régimen común para asegurar que la discriminación adversa no afectara la carrera de los funcionarios. Por consiguiente, la Comisión recomienda a las organizaciones la adopción de las siguientes medidas:

a) El proceso interno para llenar vacantes no debe basarse en la "contratación por recomendación verbal", que tiende a reforzar la mentalidad de camarilla y a perpetuar los grupos que ya estén prestando servicios. Las vacantes deben anunciarse y comunicarse a todos los funcionarios;

b) Debe estimularse la presentación de solicitudes por todos los funcionarios mediante la consideración de solicitudes procedentes de unidades de organización y lugares de destino distintos de aquéllos en que se produzcan vacantes, y fijando asimismo un plazo adecuado para la recepción de las solicitudes. Los procedimientos de presentación de solicitudes no deben establecerse por conveniencia administrativa, sino para obtener el mejor candidato posible. (Sin embargo, debe inducirse a los funcionarios a presentar cuanto antes sus solicitudes, a fin de llenar las vacantes tan pronto como sea posible para asegurar el buen funcionamiento de la organización.);

c) Se deben examinar con antelación los requisitos que se indiquen en los anuncios de vacantes para cerciorarse de que se relacionen con el puesto y de que sean necesarios y no discriminatorios. Los requisitos de educación, capacitación, salud y años de experiencia deben estar relacionados con las necesidades del puesto sobre la base de un análisis de las funciones;

d) En los anuncios internos de vacantes deben eliminarse los términos que identifiquen sexo, edad y nacionalidad. Por ejemplo, en las denominaciones de puestos, no deben realizarse términos tales como "médico pediatra", "odontólogo" o "licenciado en economía", sino "pediatra", "dentista" y "economista" 26/. Tampoco debe indicarse el sexo de la persona que debe ocupar el puesto;

e) Los anuncios deben publicarse en todos los idiomas de trabajo de la organización;

f) La selección no debe basarse en el sexo, la edad, la nacionalidad, la apariencia física ni en ninguna otra consideración ajena al mérito. La antigüedad en la organización no debe ser, por sí misma, un factor de consideración para los ascensos, salvo en aquellos casos concretos en que no sea posible distinguir entre dos o más solicitantes sobre la base de la idoneidad y el mérito. En tales casos, se dará consideración al solicitante que tenga más años de servicio;

g) Cuando se realicen exámenes sobre cuya base deban tomarse decisiones para nombramientos internos, esos exámenes deben estructurarse de modo que no impliquen una discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, cultura a la que se pertenezca, etc.;

h) Las entrevistas que se hagan como parte del proceso de selección deben ser estructuradas. Se deben efectuar conforme a las mismas pautas a fin de observar el máximo de objetividad y de evitar evaluaciones generales de la personalidad en las que pueden influir los prejuicios. Se debe proporcionar a los funcionarios del personal y administradores que efectúen las entrevistas listas de preguntas útiles y se les debe capacitar en la técnica de entrevista;

i) Debe procurarse que los administradores y otros funcionarios encargados de tomar decisiones relacionadas con la carrera de los funcionarios se familiaricen con aspectos de diversas culturas. Deben aplicarse programas que promuevan el conocimiento y la cooperación recíprocos entre los grupos. Debe advertirse a los administradores contra la tendencia a seleccionar a quien tenga afinidades con ellos, en lugar de buscar características relacionadas con el trabajo;

j) Como parte del asesoramiento en materia de posibilidades de carrera que se presta a todos los funcionarios, debe asesorarse separadamente a los miembros de grupos contra los cuales pueda haber discriminación. Ese asesoramiento tendría por objeto informar a tales funcionarios sobre las formas de discriminación (ilegal) que pueda haber o sobre otros problemas que deban afrontar y capacitarlos para reconocer casos concretos de discriminación o de tratamiento injusto a fin de que tales casos sean denunciados e investigados;

26/ A este respecto puede consultarse la clasificación común de grupos ocupacionales de la CAPI.

k) Las personas elegidas para actuar como consejeras en cuestiones relacionadas con la carrera profesional deben pasar por una selección rigurosa para asegurarse de su objetividad y carencia de prejuicios. Esas personas deben conocer los requisitos exigidos, los programas de educación y capacitación disponibles y otras informaciones relacionadas con las perspectivas de carrera, y ser capaces de comunicarlas a todos los funcionarios de la organización;

l) Los jefes ejecutivos, jefes de personal, especialistas en promoción de las perspectivas de carrera y colocación de personal y administradores deben rechazar la presión de cualquier gobierno nacional para que favorezcan las perspectivas de carrera de sus ciudadanos. Los jefes ejecutivos deben pedir a los Estados miembros de su organización que se abstengan de ejercer tales presiones;

m) Ninguno de los puestos de una organización debe considerarse (expresa o tácitamente) del dominio exclusivo de un país o grupo de países.

292. La Comisión observó que esas medidas se aplicarían en distintos grados a las mujeres, los jóvenes y los nacionales de ciertos países, pero también a grupos tales como las personas impedidas. Por otra parte, algunas de tales medidas podían resultar más eficaces que otras según los problemas y las prácticas existentes dentro de una organización dada. Por consiguiente, las organizaciones tendrían que elegir las medidas que aplicarían en primer lugar tomando en cuenta los recursos y las prácticas existentes; sin embargo, todas las organizaciones debían estar dispuestas a aceptar los principios básicos. La Comisión estimó que las medidas enunciadas, si eran aplicadas, ayudarían a asegurar que las oportunidades de carrera estuvieran al alcance de todos los funcionarios y que las decisiones relacionadas con las perspectivas de carrera se basaran en consideraciones determinadas objetivamente y relacionadas con el mérito.

Programas de formación de personal directivo

293. La Comisión examinó luego la cuestión de los programas especiales de formación de personal directivo, esto es, la conveniencia de instituir programas especiales de formación o perfeccionamiento para los que se seleccionara a los funcionarios que mostraran aptitudes para ocupar puestos directivos o de supervisión dentro de la organización, y estuvieran interesados en ello, a fin de proporcionarles capacitación especial (por lo general, en el propio empleo) y prepararlos para desempeñar puestos de nivel directivo. La Comisión observó que algunas personas aducirían que tales programas contribuirían a asegurar que se dispusiera de personal directivo en número, suficiente cuando la organización lo necesitara. Otras personas, en cambio, se opondrían a estos programas con el argumento de que el proceso de selección del personal para recibir esa capacitación prejuzgaría el resultado, en algún momento futuro, del proceso de selección del funcionario que efectivamente habría de desempeñar el cargo directivo. Como por lo general existían procedimientos bien establecidos para esta última modalidad de selección y no para aquélla, podía considerarse a tales programas de capacitación como subterfugios para eludir dentro de la organización la competición basada en procedimientos uniformes y en criterios objetivos. Esas personas sostenían también que tales programas tendían a crear dentro de la organización una clase privilegiada de funcionarios y que éstos, una vez seleccionados con fines de capacitación, comenzaban a rendir por debajo del nivel de productividad plena pues consideraban que su futuro nombramiento para funciones directivas era un "hecho consumado".

294. Sin embargo, la Comisión observó que pocas personas podían estar en desacuerdo con el objetivo a que respondían los programas de formación de personal directivo propuestos, especialmente dentro del contexto del régimen común. Todas las organizaciones necesitaban, para sobrevivir, administradores capaces, y a medida que las cuestiones a que debían atender las organizaciones adquirían una complejidad creciente, la necesidad de contar con personas con aptitudes directivas aumentaba constantemente. No cabía duda de que el problema era mayor para las organizaciones del régimen común en las que se sentía a menudo el peso de las consideraciones políticas y en las que existían dificultades de comunicación y control administrativos debidas a la gran dispersión de oficinas y a los problemas de dinámica humana motivados por una multitud de idiomas y culturas. Considerando las dificultades inherentes a la situación, no era sorprendente que la falta de personal de dirección adecuadamente capacitado se señalara como una de las preocupaciones principales de la mayoría de las organizaciones del régimen común. Parecería por tanto que la discrepancia de opiniones no era respecto del objetivo sino de los medios que se proponían para lograr ese objetivo. En otros términos, era probable que todos coincidieran en que debían fomentarse los programas de formación de personal directivo, pero en tal forma que existieran garantías apropiadas tanto para la administración como para el personal.

295. Por tanto, la Comisión apoyó el principio de que se establecieran programas de formación de personal directivo dentro de las organizaciones del régimen común en forma tal que existieran garantías para los intereses tanto del personal como de la administración. Entre las sugerencias que habrían de tenerse en cuenta al instituir esos programas de formación de personal directivo, la Comisión señaló las siguientes:

a) establecimiento de tales programas teniendo en cuenta los tres tipos de conocimientos necesarios para un buen desempeño directivo: conocimiento técnico de la materia o materias respecto de las cuales se ejercerá la función directiva, conocimiento de los principios y teorías de la ciencia administrativa, y competencia en la esfera de las relaciones humanas;

b) mayor utilización de la capacitación en el empleo mediante la rotación de puestos y los traslados laterales;

c) basar el derecho a la participación en estos programas en el mérito y ofrecerlos a todos los funcionarios, sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, etc.;

d) asegurarse de que los procedimientos de selección para tales programas sean aplicados objetiva y eficientemente;

e) asegurarse de que la selección para esos programas no constituya un derecho automático de ascenso a niveles directivos;

f) efectuar análisis de costo y beneficio de estos programas a fin de calcular y justificar los recursos que se necesitan para ponerlos en ejecución; y

g) instituir programas de evaluación constante para determinar hasta qué punto se cumplen los objetivos de los programas de formación, de modo que se puedan modificar la capacitación impartida o los criterios de selección para lograr mejores resultados.

296. Por tanto, la Comisión llegó a la conclusión de que debían desarrollarse los programas de formación de personal directivo basados en los principios reseñados en el párrafo anterior. Para este fin, pidió al CCCA que presentara a la Comisión, en su próximo período de sesiones, propuestas sobre la política de capacitación y su relación con el fomento de las perspectivas de carrera en general, así como propuestas concretas para un programa modelo de formación de personal directivo, con inclusión de los métodos y los criterios propuestos para la identificación y selección de las personas que han de seguir tales programas.

4. Programas de intercambio entre organizaciones

297. En su 12° período de sesiones, la Comisión estudió la cuestión de los programas de intercambio entre organizaciones. Tras escuchar las opiniones de los representantes de las organizaciones y del personal, llegó a la conclusión de que, por lo menos, los actuales procedimientos para promover el intercambio de personal debían ser más coherentes. Debería aplicarse un procedimiento común de prospección que exigiera a las organizaciones que buscaran en primer lugar a los candidatos calificados dentro de ellas mismas. En ausencia de éstos, las organizaciones deberían buscar después candidatos en otras organizaciones del régimen común. Si en esta etapa no se hallaran candidatos convenientemente calificados, entonces las organizaciones deberían indagar fuera del ámbito del régimen común. Gracias a la adopción de este método, las vacantes se cubrirían en el primer y segundo caso mediante medidas de promoción de las perspectivas de carrera y, cuando ello no fuera posible, por los métodos convencionales de contratación. Por consiguiente, la Comisión recomienda a las organizaciones del régimen común que procedan a adoptar y aplicar estos procedimientos comunes de prospección.

298. La Comisión decidió aplazar hasta su próximo período de sesiones el examen de los medios por los que pudiera fomentarse un mayor intercambio del personal entre organizaciones, hasta tanto se recibieran opiniones más detalladas de las organizaciones y del personal y la secretaría hiciera un nuevo estudio de la cuestión.

C. Funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico

299. En sus períodos de sesiones 11° y 12°, la Comisión examinó las prácticas del UNICEF, el PNUD, los centros de información de las Naciones Unidas, la OIT y el OIEA en cuanto al uso de funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico que desempeñaban funciones profesionales pero eran remunerados según normas locales, de acuerdo con las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales, las escalas de la categoría especial de servicios generales o escalas especiales. En la documentación preparada por la secretaría se pasaba revista a las prácticas de las organizaciones que empleaban funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico en lo relativo a su número, categoría y lugar de destino, las funciones y responsabilidades asignadas, la manera en que se determinaba su remuneración, su selección, nombramiento y perspectivas de carrera, otras diversas condiciones de servicio y los antecedentes de la creación de esos puestos en cada organización, así como las razones que justificaban el empleo de esta clase de funcionarios. También se dio información sobre el examen efectuado en ocasiones anteriores y sobre las propuestas formuladas dentro del régimen común en relación con el establecimiento de una política común aplicable a estos funcionarios.

300. El representante del CCCA declaró que el empleo de funcionarios locales del cuadro orgánico reflejaba las diferentes necesidades de las distintas organizaciones. Además, los Estados Miembros tenían un interés cada vez mayor en que se utilizara personal nacional en los programas de desarrollo. Por lo tanto, las organizaciones acogieron complacidas el estudio de la Comisión y expresaron su esperanza de que permitiese elaborar una política general que rigiera el empleo de ese personal. Según se señalaba en la documentación preparada por la secretaria de la Comisión, el CCCA había examinado los antecedentes, que remontan a 1964, del examen efectuado en el sistema común de las Naciones Unidas sobre las ventajas y desventajas de la introducción de una tercera categoría que viniera a sumarse a las categorías existentes del cuadro orgánico y de servicios generales. Desde el comienzo se había expresado inquietud ante ciertas repercusiones del empleo de personal con funciones profesionales en puestos que no fuesen del cuadro orgánico. En varias ocasiones, se habían rechazado propuestas encaminadas al establecimiento de una categoría de "servicio local" en la que podrían incluirse ciertos puestos pertenecientes con anterioridad a la categoría del cuadro orgánico internacional. Siempre que se examinó la cuestión, las organizaciones que empleaban ya personal con funciones profesionales en condiciones distintas de las aplicadas a los funcionarios internacionales del cuadro orgánico afirmaron que los funcionarios nacionales de esta categoría satisfacían una necesidad manifiesta y colmaban una laguna en ciertos tipos de programas de desarrollo. En particular, el Comité Especial que se reunió en 1972 reconoció la útil labor efectuada por los funcionarios locales del cuadro orgánico y recomendó que, en espera de un estudio ulterior por la CAPI, siguiese utilizándose este sistema. Otras, sin embargo, formularon objeciones al establecimiento de una categoría de funcionarios nacionales del cuadro orgánico dentro del régimen común. Estas objeciones eran en parte de carácter práctico (por ejemplo, los problemas previstos para la definición del alcance y las características de una categoría semejante, el problema que plantearía la determinación de una remuneración adecuada y el efecto restrictivo que tal categoría tendría en la aplicación del principio de la distribución geográfica equitativa) y, en parte, de principio: a saber, que una distinción en las condiciones de empleo y de remuneración entre funcionarios que cumplían funciones profesionales comparables, a menudo codo con codo, sería antagónico con la norma fundamental de la administración pública internacional, es decir, remuneración igual por un trabajo de igual valor, independientemente de la nacionalidad de los funcionarios. Tal excepción podría acabar minando la unidad de las condiciones de servicio que se han considerado siempre una característica indispensable de la administración pública internacional.

301. Durante el actual examen por el CCCA, algunas organizaciones, en particular el PNUD y el UNICEF, volvieron a afirmar que se había demostrado que muchas oficinas locales encargadas de la ejecución de programas nacionales tenían necesidad de personal que pudiera cumplir funciones que exigían a la vez un nivel profesional en sus titulares y un conocimiento íntimo de las condiciones locales (comprendida la situación económica y social), además del dominio de los idiomas locales. Estas organizaciones señalaron que en su experiencia, aunque el personal extranjero del cuadro orgánico aportaba una dimensión internacional a la contribución del sistema de las Naciones Unidas, los funcionarios nacionales equivalentes completaban eficazmente esta aportación con su conocimiento específico del país. El empleo continuo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico se consideraba una parte de la considerable evolución experimentada en los últimos 30 años por la estrategia de cooperación técnica del sistema de las Naciones Unidas y que se caracterizaba por la creciente importancia que los países en desarrollo asignaban a la autonomía y por el empeño del sistema en responder con la

introducción de nuevos métodos y "nuevas dimensiones". Así, en su 20° período de sesiones celebrado en 1975, el Consejo de Administración del PNUD trató de atender el llamamiento hecho a las organizaciones en el párrafo 69 de la resolución 3176 (XXVIII) de la Asamblea General de 17 de diciembre de 1973, para que intensificasen "la búsqueda de enfoques innovadores e interdisciplinarios", y declaró que "la cooperación técnica debe tener por finalidad básica la promoción de la autonomía de los países en desarrollo aumentando, entre otras cosas, su capacidad productiva y sus recursos internos mediante una mayor disponibilidad de los medios de gestión, técnicos, administrativos y de investigación necesarios para el proceso de desarrollo" 27/. Entonces fue cuando el PNUD introdujo oficialmente los "funcionarios nacionales" en sus oficinas exteriores. Ya antes, en 1960, el Consejo Ejecutivo del UNICEF había autorizado a la organización a que intensificase la práctica de emplear "funcionarios nacionales" en los programas que se ejecutaban con carácter continuo en los países en beneficio de mujeres y niños. Tanto el PNUD como el UNICEF habían adquirido desde entonces una considerable experiencia en el empleo de personal nacional del cuadro orgánico y habían observado que este sistema funcionaba a su entera satisfacción y, lo que era aún más importante, a la entera satisfacción de los Estados Miembros interesados. En el actual examen efectuado por las Naciones Unidas de sus actividades de información pública se hizo una vez más hincapié en la conveniencia de dar un reconocimiento mayor a la función que el personal nacional del cuadro orgánico cumpliría en los centros de información de las Naciones Unidas.

302. Al igual que otros órganos que habían examinado anteriormente la cuestión, el CCCA tropezó con la dificultad de conciliar el empleo de personal nacional del cuadro orgánico en condiciones distintas de la del personal internacional correspondiente, con el principio general de la división del personal en el cuadro orgánico, cuyos miembros eran contratados con carácter internacional y remunerados con arreglo a una escala mundial uniforme, y un cuadro de servicios generales, en el que los funcionarios eran casi todos de contratación local, no estaban sujetos a traslado y eran remunerados conforma a las mejores tarifas locales prevalecientes. La decisión de organizar las secretarías de esta manera se había tomado hacía más de 30 años cuando los programas de las organizaciones entonces concebidos eran muy distintos de lo que habían llegado a ser ahora; sería ciertamente necesario volver a examinar este sistema teniendo presente la evolución futura de las circunstancias. Entretanto, como se había demostrado que el personal nacional del cuadro orgánico satisfacía una necesidad en ciertos tipos de actividades de desarrollo nacional y de otra clase, el CCCA estimó que el sistema del personal "nacional del cuadro orgánico" podía mantenerse en las organizaciones donde ya existía o resultara necesario, siempre que se establecieran claramente los límites y las condiciones de su utilización.

303. El CCCA estimó que el criterio fundamental había de ser el empleo exclusivo de esos funcionarios en las oficinas exteriores para puestos que, por su propia naturaleza requiriesen un conocimiento y una experiencia nacionales y que, por lo tanto, no pudieran cubrirse con igual eficacia con funcionarios internacionales. Ningún puesto cuyas funciones no se ajustasen a este criterio podría ser ocupado por un funcionario nacional del cuadro orgánico. Esas funciones habían de

27/ Véase Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 59° período de sesiones, Suplemento No. 24 (E/5703).

justificarse dentro del esfuerzo general desplegado por el sistema de las Naciones Unidas para intensificar el desarrollo nacional y otras posibilidades de los países; además, habrían de ser tales que se tuviese el propósito de traspasarlas al gobierno huésped (o a las instituciones competentes del país) cuando éste lo deseara. Las funciones de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico debían, pues, estar limitadas en el tiempo. Las nacionales - por definición, los nacionales del país en que habían de prestar servicios - debían ser contratados localmente y no estar sujetos a traslado a ningún lugar de destino fuera de su propio país. Dado el carácter profesional de sus funciones, estos funcionarios no habían de recibir una remuneración conforme a las escalas de sueldos del cuadro de servicios generales o de la categoría especial de servicios generales; todo puesto nacional existente del cuadro orgánico con funciones como la arriba descrita debía excluirse de esas categorías. Como los titulares de estos puestos cumplirían funciones que requerirían experiencia local, serían contratados con carácter exclusivamente local y no estarían sujetos a la expatriación, su remuneración debía fundarse en el mismo principio que regía la de todos los demás funcionarios de contratación local en el sistema de las Naciones Unidas, es decir, las mejores condiciones que prevaleciesen en la localidad para los nacionales con funciones del mismo nivel. En las descripciones de los puestos de funcionarios nacionales del cuadro orgánico debían indicarse claramente las funciones que requerían conocimientos y experiencia nacionales y que justificaban la inclusión del puesto en esa categoría. El trabajo exigido de sus titulares debía corresponder a un trabajo de nivel profesional con arreglo a la metodología establecida por la Comisión para distinguir entre el trabajo del cuadro orgánico y el de servicios generales y los puestos debían clasificarse con arreglo a las normas de clasificación de puestos en el sistema común establecido por la Comisión. En principio, debían aplicarse a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico las mismas normas y el mismo reglamento de personal que se aplicaban a otro personal de contratación local. Su situación contractual debía regirse por la duración prevista de las funciones para las que se les hubiese nombrado.

30. El representante de la FICSA recordó que la posición del personal había quedado claramente fijada en el tercer período de sesiones de la Comisión. La FICSA apoyaba decididamente la contratación de funcionarios nacionales, no sólo para ampliar la representación de las distintas culturas en la administración pública internacional sino también para permitir que los ciudadanos de todos los Estados Miembros participasen en la cooperación internacional para el desarrollo. Sin embargo, se oponía enérgicamente a que ese personal fuese clasificado en un cuadro intermedio entre el cuadro de servicios generales y el cuadro orgánico. Ello constituía una violación manifiesta del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, dado que ese personal desempeñaba tareas y funciones de nivel profesional pero era remunerado con salarios del cuadro de servicios generales. Puesto que la remuneración percibida por este personal podía no representar más del 23% de la percibida por los funcionarios internacionales del cuadro orgánico que tenían tareas y funciones de nivel análogo, la práctica era, evidentemente, una forma de conseguir mano de obra barata. Además, también era un caso claro de discriminación por motivos de nacionalidad, ya que las disposiciones de este tipo regían fundamentalmente en lugares de destino sobre el terreno en países en desarrollo. Ello quedaba de manifiesto por el hecho de que los ciudadanos franceses que trabajaban en París, los ciudadanos suizos que trabajaban en Ginebra y los ciudadanos estadounidenses que trabajaban en Nueva York y que tenían obligaciones y tareas de nivel profesional siempre eran clasificados y remunerados como funcionarios internacionales del cuadro orgánico y no como

funcionarios locales o nacionales. El representante de la FICSA juzgaba este sistema una amenaza para la administración pública internacional, sobre todo porque el empleo de esta clase de personal había ido proliferando en las organizaciones pese a la petición concreta de la Comisión de que no se hiciese así, en espera de que pudiese estudiar el problema. Además, no había ninguna garantía de que esta práctica no se extendería a otras administraciones. La Federación, por lo tanto, era firme partidaria de que las organizaciones siguieran contratando funcionarios nacionales, pero creía que éstos debían ser clasificados y remunerados teniendo en cuenta las funciones que desempeñaban; si éstas eran funciones propias del cuadro de servicios generales, entonces se debían emplear las escalas de sueldos locales de dicho cuadro, pero si las funciones eran de nivel profesional, se debían utilizar las escalas de sueldos de los funcionarios internacionales del cuadro orgánico. Las diferencias en las condiciones de empleo de funcionarios con funciones y responsabilidades de igual nivel no debía, a juicio de la Federación, tolerarse en el sistema común. La FICSA confiaba en que la Comisión diese una solución justa a este grave problema.

305. El representante del UNICEF manifestó su beneplácito por el hecho de que la Comisión estuviese estudiando la situación de los funcionarios locales del cuadro orgánico. Indicó que, desde que los datos pertinentes se habían puesto a disposición de la secretaría de la CAPI, la cantidad de esos funcionarios había aumentado de 119 a 134. Los funcionarios locales del cuadro orgánico constituían un elemento importante de las actividades del UNICEF en pro del desarrollo y evidentemente la organización se proponía utilizarlos en mayor medida en el futuro. La administración pública internacional había cambiado entre el momento en que fundamentalmente prestaba sólo servicios de secretaría y el momento actual en que participaba íntimamente en las actividades de desarrollo. El mandato del UNICEF exigía que prestase servicios a los grupos más pobres de la población de los países pobres y éstos estaban compuestos en su mayor parte por mujeres y niños. Aunque las funciones del personal local del cuadro orgánico eran en general análogas a las del personal internacional de dicho cuadro, los funcionarios locales ponían a disposición de la organización un conocimiento de los idiomas y de la historia, la cultura y los sistemas administrativos de cada país que los funcionarios expatriados no tenían. Por lo tanto, en muchos casos trabajaban con más eficacia que los funcionarios expatriados y aseguraban también la continuidad y la estabilidad en las oficinas exteriores. Aunque otras organizaciones utilizaban funcionarios nacionales como personal de contraparte suministrado por los gobiernos, el UNICEF no podía hacerlo así dada la naturaleza distinta de su programación. La labor del UNICEF debía ser desempeñada por el UNICEF mismo y no se podía delegar en los gobiernos nacionales. Con respecto a la cuestión del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, era evidente que, si éste se aplicaba en forma universal, el personal de servicios generales tendría que recibir el mismo sueldo en cualquier lugar del mundo. Además, la remuneración de los funcionarios internacionales del cuadro orgánico incluía un elemento por expatriación que no debía pagarse a los funcionarios locales de ese cuadro, que no estaban expatriados ni sujetos a prestar servicio en el extranjero. Por consiguiente, se justificaba perfectamente determinar la remuneración del personal tomando como base las mejores condiciones locales prevalecientes, como se hacía para el cuadro de servicios generales. Esa era la interpretación correcta del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Cuando el UNICEF inició la práctica de contratación de funcionarios locales del cuadro orgánico no se proponía que la práctica se extendiese dentro de la administración pública internacional. El UNICEF esperaba que la Comisión tomase una decisión favorable a la continuación del sistema.

306. El representante del PNUD declaró que su organización consideraba imprescindible el uso de funcionarios locales del cuadro orgánico. Aunque el PNUD tenía entonces 67 funcionarios de ese tipo, el número de esos puestos aprobado en el presupuesto vigente de la organización había aumentado a 102. La organización se proponía contratar a más funcionarios locales del cuadro orgánico y, en realidad, ya lo habría hecho si la Comisión no hubiese solicitado en 1976 que se limitase la cantidad de esos funcionarios en espera de que estudiara más detenidamente la cuestión. Por lo tanto, al PNUD le complacía el estudio que la Comisión iba a hacer y esperaba que diese por resultado la aprobación de los puestos de funcionarios locales del cuadro orgánico. Ese personal se estaba convirtiendo en un elemento adicional importante de los trabajos de programación del PNUD. Además de las ventajas de ese personal ya mencionadas, los funcionarios locales del cuadro orgánico también ayudaban a definir, preparar y recopilar datos importantes sobre proyectos y, de esa manera, aportaban una contribución inapreciable a los trabajos de programación. Sin duda, la cuestión de igual remuneración por trabajo de igual valor dependía del patrón de comparación que se empleara. Cabía preguntarse, por ejemplo, si era equitativo, y además positivo para la eficacia de los programas, que los funcionarios locales del cuadro orgánico recibieran sueldos muy superiores a los de los funcionarios públicos y otros funcionarios de contraparte del país, con los cuales los primeros a menudo tenían que mantener una relación cotidiana de trabajo. Por otro lado, la meta de la organización era aumentar la capacidad nacional para el desarrollo y, de esa forma, traspasar en última instancia al gobierno huésped las tareas normalmente desempeñadas por los funcionarios locales del cuadro orgánico; este proceso no se vería facilitado si a estos funcionarios se les pagaban sueldos mucho más altos, dado que, cuando llegase el momento, no querrían volver a ocupar cargos por los que se les pagarían sueldos notablemente inferiores. En el plano mundial había un falta de equidad en las remuneraciones que no se podía resolver con ninguna política aplicable a los funcionarios locales del cuadro orgánico. Por lo tanto, la práctica correcta consistía en remunerar a ese personal en la forma en que lo hacía el PNUD, es decir, de acuerdo con las mejores condiciones locales prevaletientes en el sector público, las industrias o las universidades del país para tareas y funciones de nivel análogo. El PNUD no estimaba que, dentro de un sistema que empleaba a unos 46.000 funcionarios, la contratación de 300 para puestos locales o nacionales del cuadro orgánico pudiera considerarse una amenaza para la administración pública internacional, sobre todo en la medida en que la definición propuesta para esos puestos por el CCCA era estricta y no se prestaba a la proliferación. Es evidente que dicho sistema debía limitarse a las actividades locales de desarrollo, aplicarse en las oficinas regionales o en las sedes. En vista de la necesidad de este sistema y del carácter limitado de su aplicación, el PNUD instó encarecidamente a la Comisión a que viese favorablemente el empleo de funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico.

307. A juicio del representante del OIEA, de las opiniones del CCCA se desprendía claramente que la cuestión estaba fundamentalmente relacionada con el UNICEF, el PNUD y los centros de información de las Naciones Unidas. La ampliación de la escala de sueldos a la categoría G-8 que se aplicaba a los 68 funcionarios del Organismo se había establecido cuando se observó que las escalas de sueldos en vigor de los servicios generales no permitían una remuneración adecuada en relación con lo que se ofrecía para niveles análogos de responsabilidad en el mercado local. Por tanto, las razones para establecer la categoría de sueldo G-8 eran enteramente distintas de las descritas por las organizaciones que empleaban a personal local del cuadro orgánico. Además, el Organismo no se proponía aumentar el número de funcionarios de esa clase. Por el contrario, la política actual del

Organismo era reclasificar todo puesto de categoría G-8 que quedase vacante en la categoría G-7 o en una categoría del cuadro orgánico (según el nivel de las funciones cumplidas) antes de contratar al nuevo titular.

308. El representante de la OIT concordaba en que la cuestión afectaba exclusivamente al UNICEF, el PNUD y los centros de información de las Naciones Unidas. En lo que se refería a la OIT, la categoría de funcionarios profesionales de las oficinas de correspondencia se había establecido ya en 1927 por razones enteramente distintas. Además, era política expresa a largo plazo del Director General abolir las diferencias de las condiciones de servicio entre el personal de las oficinas de correspondencia y otras oficinas de la OIT y poner al primero en pie de igualdad con el segundo sobre la base del principio de remuneración igual por trabajo de igual valor. Por lo tanto, la organización se proponía suprimir esta categoría separada de personal.

309. La Comisión estimó que el personal de categoría G-8 empleado por el OIEA y el personal de las oficinas de correspondencia de la OIT no podía incluirse en el mismo grupo que los funcionarios locales del cuadro orgánico del UNICEF, el PNUD y los centros de información de las Naciones Unidas, porque aquél se empleaba por razones enteramente distintas y en circunstancias diferentes. La Comisión observó que ambas organizaciones estaban suprimiendo estas prácticas de empleo y, en relación con el OIEA, tomó nota con satisfacción de esta actitud porque los puestos en los que se cumplían funciones profesionales no debían incluirse en el cuadro de servicios generales. En lo que respectaba a los funcionarios locales del cuadro orgánico empleados por el UNICEF, el PNUD y los centros de información de las Naciones Unidas, la Comisión observó que en el debate de la cuestión influían intereses diferentes: los de los Estados Miembros, los de las organizaciones y los del personal del cuadro orgánico y de servicios generales. Aunque todos esos intereses eran válidos, debía darse sin embargo prioridad al de los Estados Miembros. El sistema de contratación de funcionarios locales del cuadro orgánico atendía de muchas maneras las necesidades de los Estados Miembros y, en particular, las de los países en desarrollo. Además de satisfacer muchas de las necesidades descritas por el CCCA, este sistema tenía también la ventaja de asociar más íntimamente a los países beneficiarios al proceso de desarrollo nacional. El sistema no se había creado como medio para obtener mano de obra barata ni se había alegado una economía mayor, sino que tenía por objeto atender más eficaz y eficientemente las distintas necesidades del desarrollo.

310. La Comisión acordó, por lo tanto, permitir que prosiguiese el empleo de esa clase de personal en las condiciones definidas en el párrafo 303 del presente documento y seguir examinando el sistema en el futuro. A estos efectos, la Comisión pidió al CCCA que le proporcionase todos los años información concreta en su período de sesiones del verano sobre: a) el número de funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico empleados por cada organización, b) la categoría exacta en que se empleaba ese personal y c) el propósito de cualquier organización de empezar a utilizar esta clase de personal antes de que pusiese su propósito en práctica.

CAPITULO VIII

OTROS ASUNTOS

A. Examen del estatuto y el reglamento

311. La Comisión opinó que, teniendo en cuenta la experiencia que había adquirido durante los últimos cinco años, debía hacer un estudio de su estatuto y su reglamento y, en su 11° período de sesiones, decidió nombrar un grupo de trabajo para que así lo hiciera. El grupo de trabajo se reunió en Ginebra del 7 al 11 de julio de 1980. Su informe figura en el anexo XVII.

312. En su 12° período de sesiones, la Comisión recibió complacida el informe del Grupo de trabajo y decidió dar instrucciones a su Secretario Ejecutivo de que hiciese un estudio detallado de los artículos del estatuto y el reglamento, si era necesario con la ayuda de un consultor. Como primera medida, el Secretario Ejecutivo debía preparar una lista anotada de los puntos que tendrían que ser examinados en el 13° período de sesiones. En el estudio se debían tener en cuenta los antecedentes históricos del estatuto, en particular del artículo 4, referente al nombramiento del Presidente, el Vicepresidente y los miembros de la Comisión, y del artículo 20, sobre la selección del personal. El estudio del Secretario Ejecutivo sería considerado por la Comisión en su 13° período de sesiones, tras lo cual la Comisión consultaría al CCCA y a la FICSA.

313. La Comisión convino también en informar al Secretario General, por conducto de su Presidente interino, de que los miembros de la Comisión agradecerían que el Secretario General tuviese en cuenta sus opiniones e intereses en lo relativo al nombramiento del Presidente y el Vicepresidente.

314. Dos miembros opinaron que se tendría que haber consultado acerca de esta comunicación al CCCA y a la FICSA.

B. Cuestiones administrativas y presupuestarias

315. En su 11° período de sesiones, la Comisión examinó la recomendación de su Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), apoyada por el CCCA y la FICSA, de que se fortaleciesen los recursos de la Sección del Costo de la Vida de la Comisión, tanto en lo relativo a los puestos como a los servicios de cálculo electrónico. Como medida provisional, se había utilizado un puesto del cuadro orgánico que estaba vacante en la secretaría para contratar a un estadístico que se ocuparía de las investigaciones necesarias para perfeccionar los procedimientos existentes. Se pidió que, en el 12° período de sesiones, se presentara una evaluación de los recursos necesarios.

316. En el 12° período de sesiones se dispuso de un documento donde se indicaban los recursos que se necesitaban a la mayor prontitud, es decir, en 1981. Se explicó que el volumen de trabajo requerido para mantener el sistema de ajustes por lugar de destino aumentaba progresivamente a medida que se añadían a dicho sistema nuevos lugares de destino y a consecuencia de que determinados elementos, como el acopio de datos y los cálculos relativos al sistema de subsidios de alquiler y las medidas especiales exigidas por las continuas devaluaciones monetarias aumentaban el trabajo de cómputo. Se habían producido demoras en la notificación de los resultados de los estudios y se necesitaba un número excesivo de horas extraordinarias de trabajo para mantener actualizadas las clasificaciones de los ajustas por lugares de destino.

317. En consecuencia, el Secretario Ejecutivo había propuesto que se solicitase un refuerzo mínimo de la Sección mediante créditos suplementarios y que, con tiempo bastante para la inclusión de los recursos adicionales necesarios en el proyecto de presupuesto por programas de 1982-1983, se hiciera un estudio detenido de los recursos necesarios con objeto de que la Sección pudiera desempeñar plenamente todos los aspectos de sus funciones.

Opiniones del CCCA y de la FICSA

318. El Presidente del CCCA informó que el CCCA había examinado con la secretaría de la Comisión la propuesta de ampliar la Sección del Costo de la Vida y los medios para buscar candidatos idóneos a fin de cubrir los puestos vacantes en ella. El CCCA estaba de acuerdo en que, para el funcionamiento eficiente del sistema de ajustes por lugar de destino, era indispensable que la Sección del Costo de la Vida desempeñase sus funciones con rapidez y de forma tal que asegurara la confianza de todas las partes interesadas. Con ese fin, había que dotar a la Sección del personal necesario para desempeñar tareas que seguían aumentando, tanto en complejidad como en volumen. De acuerdo con el artículo 21 del Estatuto, los cálculos suplementarios preparados por el Secretario General serían examinados, en nombre del CAC, por el CCCA (Cuestiones financieras y presupuestarias) en la reunión que celebraría en septiembre de 1980. El CCCA estaba convencido de que, para cubrir las vacantes de la Sección y, en particular, para buscar un reemplazante para su jefe, había que buscar personas con formación en estadística y con experiencia práctica acerca de los problemas del costo de la vida en países en desarrollo y desarrollados. En este caso, la competencia técnica debía tener precedencia sobre todos los demás factores. El CCCA seguiría haciendo todo lo posible para encontrar candidatos adecuados, si era posible dentro del sistema y, en caso contrario, afuera.

319. El representante de la FICSA apoyó enérgicamente la solicitud de puestos adicionales y encareció que se ampliaran las instalaciones de cálculo electrónico. También se indicó la conveniencia de aprobar créditos presupuestarios para reuniones más frecuentes del CAAALD. Si se decidía establecer un índice especial o modificado para pensionados sería necesario también disponer de recursos adicionales.

Conclusiones de la Comisión

320. La Comisión reiteró su solicitud de que se evaluaran las necesidades de conjunto de la Sección del Costo de la Vida e hizo notar que esa dependencia, encargada del cálculo de los índices del ajuste por lugares de destino, era tal vez el servicio más importante de la secretaría; la prontitud y la precisión tenían importancia decisiva, ya que un punto del índice podía tener repercusiones muy considerables en los costos. No se podía olvidar que tales decisiones obligaban a movilizar fondos muy importantes anualmente. El trabajo había de ser hecho, en la mayor medida posible, por la secretaría o bajo la estrecha vigilancia del personal de la Sección, incluidas las actividades de recopilación de datos sobre los precios.

321. Se hizo referencia a la necesidad de contratar personal competente y de cubrir los puestos con rapidez y se entendió que la preparación y la competencia técnicas eran el factor más importante. La capacidad técnica debía tener precedencia si la combinación de experiencia en el tema y de conocimiento del sistema de las Naciones Unidas era imposible de conseguir, habida cuenta de que ese tipo de trabajo no se efectuaba en el sistema fuera de la propia secretaría de la Comisión.

Debían adoptarse disposiciones para encontrar candidatos adecuados o para dar al personal existente la preparación necesaria con el fin de que pudiera asumir responsabilidades mayores, teniendo en cuenta el singular carácter de su trabajo.

322. La Comisión decidió que se presentase a la Asamblea General, en su trigésimo quinto período de sesiones, una solicitud de recursos mínimos, según se indica a continuación.

Consecuencias financieras totales estimadas de las
actuales propuestas para el año 1981

(Calculadas en base a las tasas corrientes y expresadas
en dólares de los Estados Unidos)

	<u>Estadístico</u>	<u>Auxiliar de investigación</u>	<u>Empleado superior de estadística</u>	<u>Total</u>
	<u>P-3</u>	<u>G-5</u>	<u>G-4</u>	
Puestos de plantilla	28 500	18 100	13 100	59 700
Gastos comunes de personal	9 100	5 800	4 200	19 100
Alquiler de locales (incluidas reformas que se harán una sola vez)	3 800	3 300	3 300	10 400
Muebles y equipo	1 600	3 100	3 100	7 800
Varios	1 000	1 000	1 000	3 000
TOTAL	<u>44 000</u>	<u>31 300</u>	<u>24 700</u>	<u>100 000</u>

323. La Comisión pidió asimismo al Secretario Ejecutivo que presentase un estudio de las necesidades a largo plazo, junto con datos precisos que justificaran la necesidad de recursos adicionales.

C. Estudio de las condiciones locales pertinentes para determinar
las condiciones de servicio del personal de zona del OOPS

324. En su 11° período de sesiones, la Comisión examinó una solicitud del Comisionado General del OOPS en la que se pedía que la Comisión asumiera la responsabilidad de realizar estudios para determinar las condiciones locales en comparación con las cuales se debían fijar la remuneración y demás condiciones de servicio del personal de zona del OOPS. En la solicitud se daba prioridad a un primer estudio en la Ribera Occidental (que también abarcaría Gaza) que iría seguido por otro en la República Árabe Siria y, a reserva de que se solicitase expresamente, por otros en el Líbano y en Jordania. El representante del Comisionado General informó a la Comisión acerca de las características y de la condición especial de los 16.500 miembros del personal de zona del OOPS, así como

del memorando de entendimiento concertado entre el Comisionado General y los representantes del personal, en el que se había acordado pedir a la CAPI que realizara los estudios. Todos los miembros de la Comisión reconocieron la importancia de que se fijaran niveles adecuados de remuneración para un grupo de funcionarios tan grande y manifestaron interés en que la Comisión no tuviese que rechazar la solicitud de asistencia que le había dirigido (aunque sin consulta previa) el Comisionado General, en cumplimiento de un acuerdo concertado con su personal.

325. En el mismo período de sesiones, la Comisión examinó, entre otras cosas, la base estatutaria de su posible intervención en este asunto, la capacidad práctica de emprender el estudio a la luz de los recursos disponibles, la cuestión de quién sería responsable de aplicar los resultados del estudio en vista de sus posibles repercusiones en la situación financiera del OOPS y las modalidades con las que la Comisión examinaría los resultados obtenidos. La Comisión tomó a este respecto las siguientes decisiones:

a) Asumir la responsabilidad de realizar un estudio de las condiciones locales que guardasen relación con las condiciones de empleo del personal de zona del OOPS, en primer lugar en los territorios ocupados, con ayuda de un consultor contratado por la Comisión a expensas del OOPS;

b) Delegar en un grupo de sus miembros la responsabilidad de examinar el informe sobre el estudio, escuchar las opiniones de la administración y del personal y, en nombre y en representación de la Comisión, formular recomendaciones directamente al Comisionado General del OOPS, con copia al Secretario General de las Naciones Unidas; este grupo había de reunirse antes del 12° período de sesiones de la Comisión e informaría a la Comisión en dicho período sobre el cumplimiento de las funciones que se habían delegado en él.

326. En su 12° período de sesiones, se hizo saber a la Comisión que habían surgido retrasos inevitables tanto en la preparación del estudio como en la recopilación de datos y que, por consiguiente, había resultado imposible para el consultor terminar el análisis de los datos y el informe sobre el estudio con la antelación suficiente para presentarlo a la reunión del grupo antes del 12° período de sesiones de la Comisión. Se informó también a la Comisión sobre la carta enviada por el Comisionado General del OOPS al Presidente interino en la que el Comisionado reiteraba su deseo de recibir lo antes posible las recomendaciones resultantes del estudio en la Ribera Occidental y pedía expresamente que la Comisión efectuara estudios, primero en la República Arabe Siria y después en el Líbano, y por último en Jordania, una vez finalizado el primer estudio en la Ribera Occidental. El Comisionado General se declaraba dispuesto a reembolsar los gastos de contratación de un consultor, así como los causados por las reuniones de los miembros del grupo si éstas se celebraban fuera de los períodos normales de sesiones de la Comisión.

327. La Comisión escuchó las opiniones del representante del OOPS y, por conducto suyo, las del personal, y al final de sus deliberaciones tomó las siguientes decisiones:

a) Confirmar su propósito de terminar primero el estudio de las condiciones locales que guardaban relación con las condiciones de empleo del personal de zona del OOPS en la Ribera Occidental (incluido también el personal de Gaza), prorrogar el nombramiento de los miembros del grupo y convocar la reunión del grupo, en relación con el estudio de la Ribera Occidental, para los días 6 a 10 de octubre de 1980 en Viena;

b) Aprobar en principio la realización de estudios en la República Árabe Siria y en el Líbano sobre las condiciones de empleo del personal de zona del OOPS, con la ayuda de un consultor o de consultores que habría de contratar la Comisión y que serían responsables de la recopilación de datos, el análisis y la redacción del informe bajo la orientación y dirección de la secretaría, quedando entendido que los gastos ocasionados por la contratación del consultor o los consultores y los demás gastos relacionados con el estudio, incluidos los gastos de viaje de los miembros de la Comisión y la secretaría, correrían a cargo del OOPS;

c) Prever, en principio, la recopilación de datos destinados al estudio sobre la República Árabe Siria en el cuarto trimestre de 1980, con el fin de dar al grupo el tiempo necesario para examinar el informe sobre el estudio antes del 13° período de sesiones de la Comisión y prever para 1981 la recopilación de datos para el estudio en el Líbano, a fin de dar tiempo al grupo para examinar los resultados del estudio antes del 14° período de sesiones de la Comisión;

d) Pedir a su secretaría que fijase los detalles para la conclusión del estudio en la Ribera Occidental y que hiciera los preparativos de los estudios en la República Árabe Siria y en el Líbano, en consulta con la administración y el personal de zona del OOPS.

D. Prestaciones en caso de fallecimiento

328. La Asamblea General, en el párrafo 2 de la sección II de la resolución 34/165, pidió a la Comisión que estudiase la posibilidad de establecer un sistema de aportaciones para las prestaciones en caso de fallecimiento. En su 11° período de sesiones, la Comisión pidió a su secretaría que estudiara el asunto de las prestaciones en caso de fallecimiento teniendo en cuenta esa resolución y que informara a la Comisión en su 12° período de sesiones.

329. Tras estudiar la cuestión del establecimiento de un sistema de aportaciones para las prestaciones en caso de fallecimiento, la secretaría de la CAPI presentó sus observaciones a la Comisión en su 12° período de sesiones.

330. La Comisión tomó nota de que, aunque al 31 de diciembre de 1979 el personal de todas las organizaciones del régimen común tenía unos 41.000 miembros, cuyas familias eran beneficiarias potenciales en caso de fallecimiento del funcionario, las prestaciones totales pagadas en 1979 habían ascendido a 774.000 dólares, lo que representaba un desembolso de 19 dólares por funcionario.

331. La Comisión observó además que las prestaciones en caso de fallecimiento eran pagaderas a los supervivientes de todos los funcionarios, cualquiera que fuera su categoría, y que guardaban relación directa con los sueldos. Como los sueldos del cuadro de servicios generales expresados en dólares de los Estados Unidos variaban considerablemente entre los distintos lugares de destino, habría que elaborar un complejo sistema de aportaciones en todo el mundo. Se convino en que los gastos administrativos que entrañaría la recaudación de las aportaciones del personal, cualquiera que fuera la fórmula aplicada para la distribución de los gastos generales, serían desproporcionadamente altos incluso en relación con los desembolsos correspondientes a 1979 (año en que los gastos habían sido más elevados en el período comprendido entre 1975 y 1979).

332. Teniendo en cuenta los problemas administrativos y los gastos conexos en que incurrirían las organizaciones en el caso de establecimiento de un sistema de aportaciones para las prestaciones en caso de fallecimiento, la Comisión llegó a la conclusión de que el cambio a un sistema de aportaciones no se justificaba teniendo en cuenta las consideraciones relativas a los costos.

333. La Asamblea General recordará tal vez que la Comisión examinó en su séptimo período de sesiones la posibilidad de sustituir el sistema actualmente utilizado de "autoseguro" por un seguro comercial, al que el personal y las organizaciones contribuirían con dos tercios y un tercio, respectivamente. En ese momento, la Comisión llegó a la conclusión de que la participación de las organizaciones en las primas sería más de tres veces superior a la cantidad gastada en prestaciones en caso de fallecimiento y, en consecuencia, rechazó este método 28/.

334. Por consiguiente, la Comisión recomienda a la Asamblea General que no se efectúe ningún cambio en el plan actual de prestaciones en caso de fallecimiento.

28/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párr. 192.

ANEXO I

COMPARACION ENTRE LA REMUNERACION META MEDIA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK Y DE LOS FUNCIONARIOS DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON

Octubre de 1979 a septiembre de 1980

(Previsión a junio de 1980)

Naciones Unidas, Nueva York		Estados Unidos, Washington, D.C.				Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos/ Washington = 100)	Coeficientes de ponderación para calcular la relación global C/
Categorías	Remuneración meta a/	Categorías	Remuneración neta por categoría b/	Coeficientes de ponderación	Remuneración neta ponderada		
P-1/1	17 590	GS 9/1	14 374	100	14 374	122,4	2,3
P-2/1	22 222	GS 11/1	16 984	62	18 122	122,6	13,2
		GS 12/1	19 980	38			
P-3/1	26 773	GS 12/1	19 980	45	21 750	123,1	24,1
		GS 13/1	23 199	55			
P-4/1	31 981	GS 13/1	23 199	33	25 576	125,0	28,9
		GS 14/1	26 747	67			
P-5/1	38 522	GS 15/1	30 605	85	31 626	121,8	20,9
		SES 3	36 548	2			
		SES 4	37 545	13			
D-1/1	42 589	SES 4	37 545	100	37 545	113,4	7,8
		GS 17/1	39 293	6			
		GS-18	44 411	1			
		E-V	37 960	1			
D-2/1	48 339	SES-4	37 545	43	38 372	126,0	2,8
		SES-5	38 532	32			
		SES-6	39 507	17			
Relación media ponderada						122,0	
Relación de costo de la vida Nueva York/Washington:						105,7	
Relación media ponderada, ajuste para tener en cuenta el costo de la vida						116,0	

- a/ Comprende un ajuste por lugar de destino de: 5 meses en la clase 8 (multiplicador 48)
5 meses en la clase 9 (multiplicador 55)
2 meses en la clase 10 (multiplicador 63)

b/ Escalas de sueldos publicadas en vigor a partir del 1° de octubre de 1979.

c/ Estos coeficientes de ponderación corresponden al personal del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 inclusive, que prestaba servicios en las sedes y otras oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1979.

Coeficientes de pondera- ción para cal- cular la rela- ción global \bar{c} /
2,3
13,2
24,1
28,9
20,9
7,8
2,8

ANEXO II

SUELDOS BRUTOS Y EQUIVALENTES NETOS UNA VEZ DEDUCIDAS LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL
(escalas de sueldos sugeridas después de consolidar 30 puntos)

Categoría	Escala											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
SGA												
Sueldo bruto	96 765											
Sueldo neto C	55 076,65											
Sueldo neto S	50 011,58											
SSG												
Sueldo bruto	85 864											
Sueldo neto C	50 524,52											
Sueldo neto S	46 042,46											
D-2												
Sueldo bruto	67 009	68 931	70 908	72 927								
Sueldo neto C	42 172,19	43 051,95	43 941,60	44 850,15								
Sueldo neto S	38 626,70	39 407,34	40 200,11	41 009,73								
D-1												
Sueldo bruto	55 919	57 732	59 531	61 342	63 193	64 998	66 755					
Sueldo neto C	36 939,12	37 809,36	38 672,88	39 537,03	40 397,75	41 237,07	42 054,08					
Sueldo neto S	33 997,58	34 768,10	35 532,68	36 297,57	37 058,33	37 800,18	38 522,31					
P-5												
Sueldo bruto	48 661	50 086	51 495	52 856	54 218	55 605	57 005	58 405	59 818	61 231		
Sueldo neto C	33 318,33	34 041,00	34 745,50	35 426,00	36 107,00	36 788,40	37 460,40	38 132,40	38 810,64	39 485,42		
Sueldo neto S	30 776,32	31 420,27	32 047,28	32 652,92	33 259,01	33 864,13	34 459,13	35 054,13	35 654,65	36 251,95		
P-4												
Sueldo bruto	38 167	39 398	40 630	41 862	43 101	44 367	45 627	46 887	48 211	49 547	50 884	
Sueldo neto C	27 611,52	28 300,88	28 990,80	29 680,72	30 371,53	31 042,51	31 710,31	32 378,11	33 079,83	33 771,50	34 440,00	
Sueldo neto S	25 671,67	26 288,40	26 905,63	27 522,87	28 140,88	28 740,96	29 338,20	29 935,44	30 563,02	31 180,42	31 775,34	
P-3												
Sueldo bruto	30 518	31 589	32 648	33 713	34 814	35 939	37 055	38 157	39 202	40 237	41 282	
Sueldo neto C	23 103,98	23 757,29	24 403,28	25 031,54	25 670,12	26 322,62	26 969,90	27 605,92	28 191,12	28 770,72	29 355,94	
Sueldo neto S	21 600,46	22 192,72	22 778,35	23 345,90	23 921,73	24 510,10	25 093,77	25 666,66	26 190,21	26 708,74	27 232,25	
P-2												
Sueldo bruto	24 233	25 097	25 967	26 832	27 706	28 589	29 492	30 387	31 285	32 184	33 078	
Sueldo neto C	19 194,79	19 739,11	20 287,21	20 832,16	21 382,78	21 927,29	22 478,12	23 024,07	23 571,85	24 120,24	24 663,24	
Sueldo neto S	18 026,91	18 527,17	19 030,90	19 531,73	20 037,78	20 533,72	21 033,08	21 528,02	22 024,61	22 521,76	23 013,80	
P-1												
Sueldo bruto	18 200	18 964	19 740	20 516	21 318	22 120	22 935	23 724	24 513	25 285		
Sueldo neto C	15 166,00	15 693,16	16 228,60	16 748,56	17 277,88	17 807,20	18 345,10	18 865,84	19 371,19	19 857,55		
Sueldo neto S	14 304,00	14 792,96	15 289,60	15 770,25	16 258,67	16 747,08	17 243,42	17 723,92	18 199,03	18 636,02		

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

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

S DEL PERSONAL

PS)

IX	X	XI	XII	XIII
8	61 231			
0,64	39 485,42			
4,65	36 251,95			
1	49 547	50 884	52 173	
9,83	33 771,50	34 440,00	35 084,50	
3,02	31 180,42	31 775,38	32 348,99	
2	40 237	41 282	42 315	43 375
1,12	28 770,72	29 355,92	29 934,40	30 516,75
3,21	26 708,74	27 232,29	27 749,82	28 270,75
5	32 184	33 078		
1,85	24 120,24	24 663,24		
1,61	22 521,76	23 013,80		
3	25 285			
1,19	19 857,55			
1,03	18 636,02			

ANEXO III

ESCALAS DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO (CUANTIA POR PUNTO DEL INDICE, EN DOLARES EE.UU.)

i) Adiciones (donde el costo de la vida es más alto que en la base)

(Escala de sueldos sugeridas después de consolidar 30 puntos)

Categoría	Escala											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
SGA C	454,19											
S	412,04											
SSG C	416,77											
S	379,37											
D-2 C	347,25	354,80	362,31	369,82								
S	318,40	324,91	331,73	338,24								
D-1 C	315,32	320,80	325,96	331,42	336,61	342,16	347,44					
S	290,33	295,35	299,78	304,49	308,95	313,76	318,56					
P-5 C	289,79	294,25	298,49	302,78	307,64	311,64	316,55	321,16	325,73	330,02		
S	267,75	271,75	275,52	279,31	283,70	286,94	291,36	295,46	299,28	303,39		
P-4 C	242,89	248,36	253,86	259,02	265,11	269,72	274,34	278,97	283,81	289,93	295,70	301
S	225,65	230,61	235,60	240,30	245,58	249,72	253,83	257,96	262,35	267,64	272,98	278
P-3 C	203,93	209,79	215,03	220,02	225,58	231,16	237,00	243,60	247,34	251,80	256,53	262
S	190,21	195,56	200,31	204,77	209,84	214,89	220,26	225,35	229,59	233,54	238,06	244
P-2 C	169,42	174,53	179,03	183,88	188,67	193,50	198,32	202,84	207,66	212,49	217,00	223
S	159,05	163,32	167,60	171,92	176,50	180,81	185,11	189,40	193,72	198,00	202,30	208
P-1 C	135,08	139,65	144,18	148,74	153,30	157,84	162,69	166,66	170,94	175,22	180,00	186
S	126,91	131,23	135,53	139,84	144,16	148,19	152,50	156,24	160,29	164,03	168,00	174

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

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

E, EN DOLARES EE.UU.)

en la base)

puntos)

X	XI	XII	XIII
330,02			
303,39			
289,93	295,70	301,26	
267,64	272,98	278,03	
251,80	256,53	260,99	266,06
233,54	238,06	242,00	246,59
212,49	217,00		
198,00	202,30		
175,22			
164,03			

ANEXO III (continuación)

ii) Deducciones (donde el costo de la vida es más bajo que en la base)

(Escala de sueldos sugeridas después de consolidar 30 puntos)

Categoría	Escala											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	
SGA C	440,37											
S	399,50											
SsG C	404,19											
S	367,96											
D-2 C	336,77	344,05	351,33	358,70								
S	308,72	315,14	321,60	328,07								
D-1 C	295,35	302,25	309,15	316,05	322,93	329,55	335,97					
S	271,97	278,14	284,26	290,38	296,46	302,31	308,01					
P-5 C	266,47	272,23	277,83	283,20	288,66	293,97	299,38	304,74	310,15	315,51		
S	246,20	251,36	256,35	261,16	266,04	270,73	275,55	280,33	285,10	289,91		
P-4 C	220,88	226,40	231,92	237,44	242,97	248,25	253,49	258,73	264,23	269,79	275,29	
S	205,18	210,17	215,16	220,15	225,09	229,84	234,54	239,24	244,18	249,14	254,08	
P-3 C	184,83	190,05	195,22	200,25	205,35	210,57	215,75	220,84	225,52	230,16	234,84	
S	172,47	177,22	181,91	186,47	191,11	195,85	200,54	205,14	209,36	213,54	217,80	
P-2 C	153,39	157,91	162,29	166,65	171,06	175,41	179,82	184,19	188,57	192,95	197,30	
S	143,80	147,88	151,92	155,88	159,93	163,89	167,90	171,91	175,88	179,86	183,83	
P-1 C	121,27	125,47	129,72	133,94	138,15	142,36	146,67	150,74	154,85	158,85		
S	114,10	118,02	122,00	125,94	129,82	133,66	137,59	141,33	145,12	148,76		

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

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

lo que en la base)

dar 30 puntos)

IX	X	XI	XII	XIII
0,15	315,51			
5,10	289,91			
1,23	269,79	275,29	280,54	
1,18	249,14	254,08	258,78	
5,52	230,16	234,84	239,47	244,12
3,36	213,54	217,80	221,97	226,15
3,57	192,95	197,30		
5,88	179,86	183,83		
1,85	158,85			
5,12	148,76			

ANEXO IV

ESCALAS SUGERIDAS DE CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL DESPUES DE CONSOLIDAR 30 PUNTOS

Nivel de sueldo bruto	Sueldo bruto acumulado	Para funcionarios con familiares a cargo			Para funcionarios sin familiares a cargo		
		Tasa porcentual	Cuantía de la contribución	Cantidad acumulada	Porcentaje acumulado 1/	Tasa porcentual	Cuantía de la contribución
Primero	16 000	14,7	2 352	2 352	14,7 (18,2)	19,4	3 104
Próximos	4 000	31,0	1 240	3 592	17,0 (21,4)	36,0	1 440
	4 000	34,0	1 360	4 952	20,0 (24,0)	39,1	1 564
	4 000	37,0	1 480	6 432	22,0 (26,3)	40,1	1 684
	5 000	39,0	1 950	8 382	25,0 (28,8)	44,7	2 235
	5 000	42,0	2 100	10 482	27,0 (31,1)	47,7	2 385
	5 000	44,0	2 200	12 682	29,0 (33,0)	49,9	2 495
	6 000	47,0	2 820	15 502	31,0 (35,1)	52,6	3 156
	6 000	50,0	3 000	18 502	33,0 (37,0)	55,5	3 330
	6 000	52,0	3 120	21 622	35,0 (38,6)	57,5	3 450
	7 000	53,5	3 745	25 367	37,0 (40,4)	58,9	4 123
	7 000	55,0	3 850	29 217	38,0 (42,1)	59,9	4 193
	7 000	56,0	3 920	33 137	40,0 (43,6)	60,9	4 263
	8 000	57,0	4 560	37 697	41,0 (45,0)	62,1	4 968
Más de	90 000	59,0				64,5	

1/ Los porcentajes acumulados actualmente en vigor se indican entre paréntesis.

JES DE CONSOLIDAR 30 PUNTOS

Para funcionarios sin familiares a cargo			
Categoría	Cuantía de la contribución	Cantidad acumulada	Porcentaje acumulado
4	3 104	3 104	19,4 (23,1)
C	1 440	4 544	22,0 (26,4)
1	1 564	6 108	25,0 (29,0)
1	1 684	7 792	27,0 (31,4)
7	2 235	10 027	30,0 (34,0)
7	2 385	12 412	32,0 (36,3)
9	2 495	14 907	34,0 (38,3)
6	3 156	18 063	36,0 (40,4)
5	3 330	21 393	38,0 (42,3)
5	3 450	24 843	40,0 (44,0)
9	4 123	28 966	42,0 (45,8)
9	4 193	33 159	44,0 (47,4)
9	4 263	37 422	45,0 (48,9)
1	4 968	42 390	47,0 (50,3)
5			

ANEXO V

REMUNERACION PENSIONABLE DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES CON INDICACION, A LOS FINES DE LOS PAGOS POR SEPARACION DEL SERVICIO, DEL EQUIVALENTE NETO UNA VEZ DEDUCIDAS LAS CONTRIBUCIONES DEL PERSONAL

(Escala de sueldos sugeridas después de consolidar 30 puntos)

Categoría	Escala											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
SCA RP bruta	111 279											
RP neta C	61 027,70											
RP neta S	46 274,70											
SsG RP bruta	98 743											
RP neta C	55 887,88											
RP neta S	41 134,88											
D-2 RP bruta	77 060	79 270	81 544	83 866								
RP neta C	46 689,56	47 662,09	48 662,45	49 665,41								
RP neta S	32 244,75	33 150,97	34 083,13	35 035,09								
D-1 RP bruta	64 306	66 391	68 460	70 543	72 671	74 747	76 768					
RP neta C	40 915,69	41 085,19	42 840,30	43 777,49	44 735,38	45 669,47	46 561,03					
RP neta S	27 015,81	27 870,64	28 718,87	29 572,76	30 445,50	31 296,56	32 124,99					
P-5 RP bruta	55 960	57 598	59 219	60 784	62 350	63 945	65 555	67 165	68 790	70 415		
RP neta C	36 958,88	37 745,48	38 523,24	39 274,52	40 006,08	40 747,78	41 496,43	42 245,08	42 988,82	43 720,05		
RP neta S	23 593,67	24 265,55	24 929,90	25 571,61	26 213,79	26 867,76	27 527,86	28 187,96	28 854,19	29 520,42		
P-4 RP bruta	43 892	45 307	46 724	48 141	49 566	51 022	52 471	53 920	55 442	56 979	58 516	59 999
RP neta C	30 790,79	31 541,09	32 291,99	33 042,89	33 781,08	34 509,03	35 233,53	35 958,03	36 710,48	37 447,95	38 185,97	38 999
RP neta S	18 645,75	19 226,16	19 807,05	20 387,94	20 972,13	21 569,05	22 163,14	22 757,23	23 381,49	24 011,42	24 641,81	25 244
P-3 RP bruta	35 095	36 327	37 545	38 769	40 036	41 329	42 613	43 880	45 082	46 272	47 474	48 666
RP neta C	25 833,51	26 547,87	27 254,22	27 945,18	28 658,22	29 382,72	30 101,42	30 784,70	31 421,62	32 052,48	32 689,38	33 311
RP neta S	15 039,24	15 544,22	16 043,54	16 545,68	17 064,81	17 595,24	18 121,44	18 641,03	19 133,75	19 621,75	20 114,47	20 610
P-2 RP bruta	27 867	28 861	29 862	30 856	31 861	32 877	33 915	34 945	35 977	37 011	38 039	
RP neta C	21 484,81	22 093,55	22 703,86	23 310,65	23 923,76	24 543,19	25 149,17	25 746,13	26 345,10	26 944,73	27 540,24	
RP neta S	12 075,86	12 483,24	12 893,45	13 301,29	13 713,38	14 129,72	14 555,48	14 977,48	15 400,88	15 824,76	16 246,28	
P-1 RP bruta	20 930	21 808	22 701	23 593	24 515	25 438	26 375	27 181	28 189	29 077		
RP neta C	17 021,80	17 601,68	18 190,66	18 779,65	19 372,90	19 953,94	20 544,41	21 116,04	21 683,87	22 225,43		
RP neta S	9 209,90	9 587,70	9 957,41	10 323,30	10 701,44	11 079,58	11 463,86	11 835,87	12 207,88	12 571,88		

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

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

ON, A LOS
VIDAS LAS

X	XI	XII	XIII
415			
720,05			
520,42			
979	58 516	59 998	
447,95	38 185,97	38 897,50	
011,42	24 641,81	25 249,57	
272	47 474	48 662	49 881
052,48	32 689,38	33 319,00	33 938,63
621,75	20 114,47	20 601,53	21 101,32
011	38 039		
944,73	27 540,24		
824,76	16 246,28		
077			
225,43			
571,88			

ANEXO VI

SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO: PRINCIPIOS, FINALIDAD Y FUNCIONAMIENTO

I. INTRODUCCION

1. El sistema de ajustes por lugar de destino forma parte del régimen común de remuneraciones del personal de las Naciones Unidas desde hace un cuarto de siglo a/. Se han introducido modificaciones en él, en los últimos años sobre todo, para adaptarlo a los cambios habidos en las condiciones económicas y monetarias mundiales; sin embargo, sus estructuras básicas han soportado bien el paso del tiempo y siguen respondiendo razonablemente bien a circunstancias muy diferentes de las imperantes cuando fue concebido. Sin embargo, a consecuencia de las tensiones a que en los últimos años ha estado sometido el sistema de ajustes por lugar de destino por la rápida inflación sobrevenida en algunos países y por la extrema inestabilidad monetaria se han producido dificultades en su funcionamiento.

2. Convendría pues comenzar el examen de la adecuación del sistema a las condiciones actuales y de las mejoras que podrían introducirse en él, analizando sus fines y su forma de funcionamiento. También será útil, para entender su función y los métodos empleados, compararlo con los sistemas que utilizan las administraciones públicas nacionales y otros empleadores para determinar la remuneración de sus empleados destinados a trabajar como expatriados fuera de sus propios países.

II. FINALIDAD DEL SISTEMA

3. El sistema de ajustes por lugar de destino tiene por objeto aplicar el principio que constituye la base de todo el régimen de remuneraciones de las Naciones Unidas: el de que los funcionarios de la administración pública internacional deben percibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, independientemente de su nacionalidad o de los niveles de sueldos de sus propios países b/. Aceptar la discriminación respecto de las escalas de sueldos entre

a/ Resolución 1095 (XI) de la Asamblea General, de 27 de febrero de 1957.

b/ En virtud del párrafo 7 de su resolución 1095 (XI), la Asamblea General modificó el párrafo 9 del anexo I del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas para que dijera lo siguiente:

"A fin de que los funcionarios gocen de un nivel de vida equivalente en los diversos lugares de destino oficial, el Secretario General podrá ajustar los sueldos básicos ... mediante la aplicación de ajustes por lugar de destino oficial, no sujetos a descuento a los efectos de la Caja de Pensiones, cuyo monto se fijará teniendo en cuenta el costo de la vida, el nivel de vida y los factores conexos pertinentes en cada lugar de destino oficial en comparación con los de Ginebra al 1° de enero de 1956. Tales ajustes por lugar de destino oficial no estarán sujetos al Plan de Contribuciones del Personal y su monto variará para cada nivel de sueldo según lo determine de tiempo en tiempo la Asamblea General."

La base actual es Nueva York, noviembre de 1973.

funcionarios de diferente origen nacional, pero iguales en todos los demás aspectos, supondría destruir la unidad e integridad de la administración pública internacional. Lo que se conoce como el principio Noblemaire, es decir, que el nivel de remuneración de la administración pública internacional se debe fijar como punto de referencia al de la administración pública nacional mejor remunerada, en realidad constituye sólo un medio para llegar a ese fin; para que las organizaciones puedan (como deben) contratar personal de todos y cada uno de sus Estados Miembros, incluidos aquellos en que son más altos los niveles de sueldos, la única forma de respetar el principio de que todos los funcionarios perciban una remuneración igual es que se pague a todos a un nivel que atraiga a los de las administraciones nacionales mejor remuneradas. En consecuencia, el sistema de las Naciones Unidas tiene, para su personal contratado internacionalmente del cuadro orgánico y categorías superiores, una sola escala uniforme de sueldos básicos, que se expresa en una sola moneda, el dólar de los Estados Unidos. Si todos los funcionarios trabajaran en el mismo país, bastaría con aplicarles a todos esta única escala básica para asegurar que todos recibieran igual trato. Pero para las organizaciones que tienen funcionarios distribuidos en todo el mundo, el problema cobra otra dimensión. No es suficiente que los funcionarios que trabajan en el mismo lugar perciban igual remuneración; es necesario asegurar también que perciban igual remuneración cualquiera que sea su lugar de destino. En función del principio básico, la discriminación en el nivel de sueldos basada en el lugar de trabajo es tan inaceptable como la discriminación basada en el lugar de origen. Es también imprescindible para la buena administración que las diferencias en los niveles de sueldos entre un país y otro no impidan que las organizaciones trasladen a su personal de un lugar de destino a otro en caso necesario.

4. Así pues, la función del sistema de ajustes por lugar de destino consiste en efectuar ajustes en el sueldo básico universal, agregando o deduciendo la cantidad necesaria para asegurar, en la mayor medida posible, que la remuneración de los funcionarios de igual categoría y escalón tenga un valor real o un poder adquisitivo igual en todos los lugares de destino. Por consiguiente, forma parte integrante del régimen general de remuneraciones y difiere a este respecto de los subsidios de expatriación o de servicio exterior que pagan las administraciones públicas nacionales y otros empleadores a sus empleados destinados fuera de su país de origen. Estos subsidios tienen sólo el carácter de suplemento especial y de compensación por los gastos especiales de expatriación, por lo general temporales, y se añaden a la remuneración completa que el mismo funcionario público o empleado percibe cuando trabaja en su país de origen. El ajuste por lugar de destino tampoco puede asimilarse al subsidio por costo de la vida, que es de índole temporal y que, por lo general, sólo se paga hasta que se revisa la escala de sueldos básicos y se incorpora a ella el subsidio. El ajuste por lugar de destino es un elemento permanente de la remuneración. El sistema de ajustes por lugar de destino es un mecanismo constante para regular la remuneración de los funcionarios internacionales expatriados, sin el cual la escala uniforme y universal de sueldos básicos carecería de sentido, el principio de la igualdad de remuneración para todo el personal no podría respetarse y la buena administración de las operaciones a nivel mundial sería imposible.

III. CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

5. Teniendo el sistema de ajustes por lugar de destino la función de asegurar que los sueldos iguales proporcionen igual poder adquisitivo en diferentes lugares, ese sistema debe tener en cuenta: a) el costo de la vida para el personal en cada lugar de destino; y b) el tipo de cambio entre el dólar de los Estados Unidos (moneda en que se expresan los sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas) y la moneda local (en la que se efectúan la mayor parte de los gastos cotidianos ordinarios de los funcionarios). Para ello, se comparan estos datos para cada lugar de destino con los correspondientes a una ciudad y a una fecha determinadas, que sirven como punto de referencia. En la actualidad, ese punto de referencia es Nueva York en noviembre de 1973 c/.

A. Cálculo de la cuantía de los ajustes por lugar de destino

6. El costo de la vida para un funcionario internacional medio en cada lugar de destino se mide usando los procedimientos que se describen más abajo (secciones V y VI). El costo se mide en dólares; esto quiere decir que los gastos en moneda local se convierten en dólares al tipo de cambio operacional utilizado por las Naciones Unidas. Por cada punto porcentual en que este costo sobrepasa el costo en el punto de referencia, tomado como 100, el ajuste por lugar de destino proporciona un suplemento al sueldo básico en forma de una suma uniforme, deducidas las contribuciones del personal. Si el costo de la vida es inferior al nivel que se considera equivalente a 100, se efectúa una deducción del sueldo básico. La cuantía del ajuste es un porcentaje del sueldo básico que varía con cada categoría y escalón. Por ejemplo, en la categoría P-1, escalón I, el ajuste positivo correspondiente a un punto del índice representa el 0,89% del sueldo básico neto; en la categoría D-2, escalón IV, es el 0,83%; y en el punto medio de la escala, P-4, escalón V, es el 0,87%. La tasa porcentual es la misma para los funcionarios que tienen familiares a cargo y para los que no los tienen, pero la cantidad efectiva en dólares es menor para los que no tienen familiares a cargo, porque en su caso el sueldo neto al que se aplica la tasa porcentual es menor (debido a la tasa superior de contribuciones del personal que se aplica en su caso al sueldo bruto uniforme). Los ajustes negativos tienen un valor uniforme del 0,8% por cada punto del índice.

7. Es necesario responder tres preguntas:

a) ¿Por qué es la tasa de compensación para una diferencia del 1% en el costo de la vida inferior al 1%?

c/ El punto de referencia podría ser cualquier ciudad en la que hubiera un número suficientemente grande de funcionarios de las Naciones Unidas; Ginebra fue la ciudad que sirvió de base entre 1956 y 1974. Sin embargo, tiene ventajas evidentes tomar como base una ciudad en que la moneda de curso legal sea el dólar de los Estados Unidos y que sea la ciudad que sirve de punto de comparación entre el nivel general de remuneración y el del país elegido para la aplicación del principio Noblemaire. La razón por la que la fecha elegida como base es de hace unos años guarda relación con los efectos del ajuste negativo por lugar de destino y se explica en el párrafo 24 infra.

b) ¿Por qué es la tasa de compensación mayor en la categoría P-1 que en la categoría P-5?

c) ¿Por qué el valor de un punto es menor en los ajustes negativos que en los positivos?

8. En respuesta a la primera pregunta, cabe señalar que la razón más importante por la que no se proporciona una compensación plena es que cada funcionario aporta el 7% de su remuneración pensionable a la Caja Común de Pensiones y esta aportación no se ve afectada por el costo local de la vida; la remuneración pensionable es teóricamente igual al sueldo bruto y el 7% del sueldo bruto representa en término medio el 10% del sueldo neto d/. En otras palabras, el ajuste por lugar de destino sólo se aplica al restante 90% del sueldo neto. También se ha sostenido que, como el ajuste por lugar de destino es una remuneración neta, mientras que los ajustes por costo de la vida se aplican normalmente al sueldo bruto, el efecto de los impuestos progresivos sobre la renta debería reflejarse en la cuantía del ajuste por lugar de destino. Sin embargo, esa idea surge de una identificación errónea de la finalidad del ajuste por lugar de destino con la de los ajustes por costo de la vida en los sistemas nacionales de remuneración. El ajuste por lugar de destino, por el contrario, obedece al propósito de poner el sueldo efectivo a niveles iguales en todos los lugares de destino. No es un ajuste por costo de la vida; esa clase de ajustes no forma parte del sistema de sueldos del cuadro orgánico, puesto que la adecuación del nivel de la retribución es objeto de vigilancia por parte de la Comisión en cada uno de sus períodos de sesiones bajo el principio Noblemaire.

9. Se ha sugerido que las aportaciones jubilatorias de los funcionarios se consideren como un elemento del costo de la vida, en cuyo caso (puesto que son uniformes en todos los lugares de destino y sólo cambian cuando cambia la remuneración pensionable) se haría más lento el aumento del índice en caso de inflación, pero los aumentos se compensarían totalmente, corrigiendo así la tendencia inherente a las disposiciones vigentes a reducir progresivamente el nivel de remuneración.

10. En segundo lugar, la regresión en las tasas de compensación de las categorías inferiores a las superiores se ha justificado como una cuestión de política social, partiendo de la premisa de que el efecto del aumento de los gastos lo notan más los funcionarios de menores ingresos que los de ingresos mayores. La menor cantidad en dólares que se da como compensación a los funcionarios que no tienen familiares a cargo refleja una suposición análoga, a saber, la de que los funcionarios solteros pueden absorber más fácilmente los aumentos de los gastos que los funcionarios que tienen responsabilidades familiares. El sistema de ajustes por lugar de destino ha incluido siempre, al igual que su precursor, el sistema de ajustes por costo de la vida, un elemento de regresión vertical. Sin embargo, esa regresión es contraria al principio de remuneración igual por trabajo igual.

d/ Cabe señalar, sin embargo, que cuando la remuneración pensionable equivale, como en la actualidad, al 140% del sueldo bruto, el 7% de la remuneración pensionable equivale (en la categoría P-4, escalón V) al 9,80% del sueldo bruto y al 13,85% del sueldo básico neto. La razón por la que la remuneración pensionable es superior en un 40% al sueldo bruto se debe al alto nivel medio del ajuste por lugar de destino, medido por el IPPALD.

11. En tercer lugar, la cantidad por punto del índice que se deduce del sueldo básico en los lugares en que el ajuste por lugar de destino es negativo es inferior a la que se agrega en los lugares en que es positivo porque, desde el punto de vista de la política de personal, parece conveniente prever un mayor margen de error en los cálculos estadísticos cuando se deduce una cantidad del sueldo que cuando se le agrega. La tasa porcentual es constante en todas las categorías, tanto para los funcionarios que tienen familiares a cargo como para los que no los tienen, porque, aunque la regresión de las categorías de sueldos bajos a las de sueldos altos que existe para los ajustes positivos tendría el efecto opuesto al deseado si se aplicara para los ajustes negativos, ya que se deduciría proporcionalmente más de las categorías bajas que de las altas, no parece justificado invertir la relación totalmente para efectuar deducciones de los sueldos.

B. Cambios debidos al costo de la vida

12. El sistema de ajustes por lugar de destino mide el costo de la vida, que cambia continuamente. Se vigila el movimiento del índice para cada lugar de destino (la forma en que esto se hace se describe en la sección V infra); en lo que respecta a los movimientos debidos a los cambios en el costo de la vida (a diferencia de los resultantes de las variaciones de los tipos de cambio, que se tratan en el siguiente párrafo), cuando un índice aumenta en un 5% sobre el nivel correspondiente a la clase de ajuste por lugar de destino que ya se está pagando, se pone en marcha el mecanismo para conceder una clase adicional e/. En los lugares de destino en que hay sedes (y en otros lugares de destino importantes en Europa), la nueva clase sólo se empieza a aplicar después de un período de espera de cuatro meses, durante el cual el índice no debe caer por debajo del umbral correspondiente a la nueva clase. En otros lugares de destino, el cambio de clase se hace cuando se dispone de los resultados de un estudio comparativo (de lugar a lugar o de fecha a fecha; véase la sección V infra) o con ocasión del examen de todos esos lugares de destino que se hace cada cuatro meses.

C. Cambios debidos a variaciones en el tipo de cambio

13. El sistema debe tener también en cuenta las variaciones en el tipo de cambio, puesto que, a fin de poder comparar los costos de la vida en muchas monedas diferentes, los traduce todos al dólar de los Estados Unidos. La experiencia adquirida en los años transcurridos desde que los tipos de cambio comenzaron a flotar libremente ha demostrado que en muchos lugares de destino esos cambios son tan frecuentes y tienen una repercusión tan inmediata sobre los sueldos en moneda local que no habría sido posible tenerlos en cuenta sólo en los momentos en que debía producirse un cambio total de clase hacia arriba o hacia abajo. Los sueldos y prestaciones de los funcionarios internacionales se expresan en dólares, pero se pagan, en parte, en la moneda local al tipo de cambio oficial (operacional)

e/ Antes de 1978, las clases correspondían a cinco puntos del índice, por ejemplo 100, 105, 110, etc. La CAPI propuso el cambio a cinco puntos porcentuales del nivel anterior, sobre todo para que fueran menos frecuentes los cambios cada vez más rápidos de clase que ocurrían cuando el índice llegaba a niveles muy por encima de su base 100, dado que en estas circunstancias cinco puntos del índice podían representar menos del 3% de aumento efectivo del costo de la vida.

determinado por las Naciones Unidas para el mes en cuestión. Si, a causa de una variación en el tipo de cambio, un dólar equivale a más unidades de la moneda local este mes que el mes pasado, las compras que el funcionario hace en el lugar de destino le cuestan proporcionalmente menos en dólares; por el contrario, si la moneda local se valoriza respecto del dólar, el costo en dólares de las compras hechas en el lugar aumenta. Para evitar ganancias o pérdidas imprevistas a los funcionarios, esas modificaciones deben reflejarse en la remuneración que perciben todos los meses. Con ese objeto, el índice del ajuste por lugar de destino se vuelve a calcular utilizando el nuevo tipo de cambio; sin embargo, éste sólo afecta a la parte del índice que guarda relación con los gastos efectuados en el lugar en moneda local. Si la diferencia entre el índice f/ calculado a los tipos de cambio anteriores y el nuevo es por lo menos de dos puntos completos, la suma correspondiente se añade al ajuste por lugar de destino o se deduce de él g/.

D. ¿Es el sistema demasiado sensible?

14. En condiciones de gran inestabilidad de los tipos de cambio, como las que se manifiestan actualmente, las modificaciones en las clases y las fracciones de clases del ajuste por lugar de destino son muy frecuentes; en algunos lugares, se producen casi mensualmente. Ello puede dar la impresión de que el sistema es excesivamente sensible en su respuesta a las condiciones externas, en comparación, por ejemplo, con algunos sistemas nacionales en que los salarios sólo se ajustan una vez por año. Naturalmente, estos sistemas, basados en la moneda nacional, sólo tienen en cuenta los aumentos de los costos y no los tipos de cambio. Sin embargo, cabe tener en cuenta que, a lo largo del tiempo, la mayoría de las modificaciones que obedecieron a variaciones en el tipo de cambio han consistido en reducciones para disminuir el ajuste por lugar de destino, cuando la moneda local se devaluó respecto del dólar; si las reducciones no se aplicaran al mes siguiente, se pagaría en exceso al personal.

15. Si se considera el costo de la vida únicamente, también resulta evidente que la tasa de inflación, que ha sido de tres dígitos en algunos Estados Miembros en los últimos años, tiene tales proporciones que un sistema de ajustes anuales por aumento del costo de la vida, que podría considerarse aceptable en países con una tasa de inflación mucho más baja, no habría sido adecuado para el personal internacional que trabaja en países con tasas elevadas de inflación. A este respecto, cabe señalar que tampoco los gobiernos de esos países consideran posible aplicar un sistema de ese tipo en su propia administración pública. Habida cuenta de que el objetivo del sistema de ajustes por lugar de destino es proporcionar un trato equitativo a todos los funcionarios, dondequiera que trabajen, el hecho de

f/ En los lugares de destino en que se aplica la norma del período de espera de cuatro meses, el índice que se vuelve a calcular es el correspondiente a cuatro meses antes (llamado el "índice clave") y, en los demás lugares de destino, es el último índice disponible. Se autorizan excepciones, sin embargo, en caso de devaluaciones masivas o de devaluaciones sostenidas y continuas (véanse los párrafos 46 a 48).

g/ Los movimientos de menos de dos puntos pueden acumularse y pasarse de un mes al siguiente, hasta que se llegue a una suma suficiente para justificar un cambio, siempre que en el período intermedio la clase del ajuste por lugar de destino se no haya revisado por alguna otra razón.

conceder ajustes por costo de la vida sólo una vez por año en ciertos países se opondría a ese objetivo.

E. Forma en que se administra el sistema

16. Por consiguiente, los frecuentes cambios de las clases y las fracciones de clases del ajuste en distintos lugares de destino son una característica inevitable del sistema en las condiciones económicas y monetarias que prevalecen actualmente en el mundo. La determinación de los cambios que han de realizarse es responsabilidad de la Comisión de Administración Pública Internacional, en virtud del inciso c) del artículo 11 de su Estatuto. Los cambios son calculados por la secretaría de la Comisión y aprobados por su Presidente (en quien la Comisión, en su primer período de sesiones, delegó facultades para dirigir el funcionamiento ordinario del sistema de ajustes por lugar de destino). El Presidente anuncia esos cambios en circulares que se distribuyen a las organizaciones participantes y a los representantes del personal y que llevan la signatura ICSC/CIRC/PAC h/.

17. En estos asuntos, la Comisión cuenta con el asesoramiento especializado de un comité de estadísticos eminentes, el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), que se reúne una o dos veces por año bajo la presidencia de un miembro de la Comisión. El CAAALD examina las cuestiones relativas a la metodología aplicada para el cálculo de los índices de ajuste por lugar de destino y las de asuntos afines que le confía la Comisión. También se encarga de examinar los resultados de los estudios realizados lugar por lugar en las ciudades donde se encuentran las sedes y en Washington, D.C., y de formular recomendaciones a la Comisión para su aplicación. Los índices calculados para todos los demás lugares de destino, tanto las comparaciones periódicas lugar por lugar como todos los demás índices actualizados, son aplicados por el Presidente según se ha mencionado.

18. La Sección de la secretaría encargada de estudiar el costo de la vida efectúa todos los estudios entre el personal de unos 170 lugares de destino. Entre estos estudios figuran un estudio a fondo, lugar por lugar, realizado aproximadamente cada cinco años para cada localidad, en el que se recogen del personal datos sobre los gastos familiares, agrupados por tipos de gasto, tanto en la zona de destino como fuera de ella; y un registro cotidiano, durante dos semanas, de gastos detallados en alimentos y suministros habituales para el hogar; sobre la base de esos cuestionarios se establece una modalidad de ponderación para el lugar de destino correspondiente. Estos estudios incluyen también un cuestionario

h/ Las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas también son utilizadas por un número cada vez mayor de gobiernos nacionales y otros empleadores para ajustar los sueldos de su personal en el exterior. Nunca se insistirá demasiado en que el sistema se ha concebido teniendo exclusivamente en cuenta las circunstancias especiales de los funcionarios públicos internacionales y los demás componentes del régimen de sueldos de las Naciones Unidas. No puede esperarse que se adecúe también, sin adaptaciones, a las circunstancias bastante distintas de los diplomáticos nacionales u otros grupos de personas empleadas en el extranjero. Si los Gobiernos de los Estados Miembros manifestaran suficiente interés podría elaborarse para ellos un sistema especial semejante. Mientras tanto, hay que evitar la tentación de condenar al sistema de ajustes por lugar de destino en razón de que en ciertos casos produce resultados que parecen anómalos al examinarlos desde el punto de vista de un determinado servicio diplomático nacional.

pormenorizado sobre los gastos de vivienda, con inclusión (en el caso de las viviendas de alquiler) de los gastos que debe efectuar el funcionario en reparaciones, equipo indispensable, agua, luz, etc., cuyas cifras se utilizan para elaborar el índice de los gastos de vivienda. Los precios utilizados para la comparación con los de la ciudad de base, Nueva York, son recogidos en cada localidad por un agente externo de evaluación de precios, empleado especialmente con este fin, sobre la base de una lista normalizada de artículos y de especificaciones para estos artículos. En cada lugar de destino, un alto funcionario designado como coordinador del estudio se encarga de facilitar la información de base.

19. En la mayoría de los lugares de destino se efectúan de vez en cuando, además, estudios anuales o bienales con el objeto de actualizar la relación entre los diversos lugares. Se recogen datos sobre precios, ajustándose en lo posible a los mismos artículos cuyos precios se registraron en el estudio precedente. La información sobre alquileres se reúne mediante un cuestionario dirigido a los miembros del personal. Por su parte, el coordinador del estudio facilita los datos de base generales. La modalidad de ponderación para esos índices periódicos está basada en la que se estableció durante el último estudio precedente lugar por lugar, ajustada únicamente para la evolución de los precios (coeficientes de ponderación en cadena).

20. En los restantes lugares de destino, que en general se actualizan entre los sucesivos estudios lugar por lugar mediante el índice local de precios de consumo (IPC), se efectúan estudios sobre la vivienda anuales (o a veces más frecuentes) entre el personal, que se utilizan para calcular el índice de alquileres. Es necesario proceder así porque a) muchos IPC locales no comprenden el alquiler o el índice correspondiente a la vivienda y b) aun en los casos en que existen índices locales para la vivienda, pocas veces constituyen indicadores fidedignos de los gastos de alquiler para los extranjeros, cuya movilidad es muy elevada.

F. El "índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino" (IPPALD)

21. Las variaciones relativas de las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino de las ciudades donde hay sedes pueden observarse en un diagrama publicado como anexo a cada uno de los informes anuales de la CAPI (véase el apéndice). El índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) proporciona una indicación de las variaciones generales. Este índice refleja las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino de las ciudades donde hay sedes y de otros 43 lugares de destino importantes (lo que abarca el 80% del personal del cuadro orgánico y categorías superiores), ponderadas en relación con la cantidad de funcionarios con contratos de uno o más años de duración que trabajan en cada lugar de destino. El índice proporciona una medida general de las variaciones de las clasificaciones de los ajustes por lugar de destino, pero no desempeña ningún papel en su determinación; su única aplicación práctica consiste en la determinación de los ajustes periódicos de la remuneración pensionable, con arreglo a un mecanismo establecido en la resolución 1561 (XV) de la Asamblea General.

IV. PROBLEMAS RELATIVOS A LA AMPLITUD DE LA ESCALA Y AL NIVEL GENERAL DE LAS CLASIFICACIONES DE LOS AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO

22. Cuando se puso en práctica el sistema de ajustes por lugar de destino en 1956, las tasas de inflación en la gran mayoría de los países rara vez superaban el 5% anual y entre la mayoría de las monedas había paridades fijas. Por consiguiente, los cambios de las clases del ajuste por lugar de destino eran mucho menos frecuentes y no se preveía que el tramo comprendido entre la más alta y la más baja de las clases vigentes pudiera exceder a los 35 ó 40 puntos. La considerable ampliación de la escala es uno de los principales cambios en el sistema que han causado en los últimos 25 años la inflación galopante de algunos países y las fluctuaciones de los tipos de cambio, en particular la depreciación de la moneda usada como base del sistema, el dólar de los Estados Unidos, en relación con varias de las demás monedas que se utilizan mucho en el sistema. El considerable aumento de la cantidad de países y lugares de destino para los que se calculan ajustes naturalmente también contribuyó a ampliar la distancia entre los extremos de la escala. Como señaló anteriormente la CAPI, inevitablemente se producen distorsiones cuando hay 150 puntos de separación entre los lugares de destino ubicados en el extremo inferior de la escala y los ubicados en el extremo superior y cuando la cifra que recibe un funcionario por concepto de ajuste por lugar de destino varía de una pequeña deducción a una suma que es más de una vez y media superior a su sueldo básico. Sin embargo, este fenómeno no es tanto un defecto del sistema de ajustes por lugar de destino como el reflejo del desorden que impera en las condiciones económicas y financieras mundiales.

A. Consolidación

23. Lo mismo puede decirse del nivel generalmente elevado de los ajustes; en efecto, el índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) en marzo de 1980 superó en un 43,57% el nivel en el que se encontraba hace apenas algo más de tres años, el 1° de enero de 1977. Como consecuencia de este aumento general del nivel medio (fenómeno que es distinto del aumento del tramo comprendido entre los valores máximos y los mínimos), a lo largo de los años se ha utilizado periódicamente el recurso de incorporar parte del ajuste por lugar de destino vigente al sueldo básico. Al hacer esto, el nivel del ajuste por lugar de destino se disminuye en todos los lugares de destino para tener en cuenta la cantidad de puntos del índice transferidos del ajuste al sueldo básico. En las últimas consolidaciones no se ha modificado la paga líquida de los funcionarios (excepto en los lugares de destino que se encontraban por debajo del nivel correspondiente a la suma consolidada, cuyo personal obtuvo un pequeño aumento). En la mayoría de los casos en que se procedió a la consolidación, una de las consideraciones que pesó en la decisión de cuál sería la porción del ajuste por lugar de destino que se debía consolidar fue la de eliminar el exceso de la remuneración pensionable en relación con el sueldo bruto y restablecer la paridad normal entre ellos, a fin de mantener el sistema en orden de manera que los diversos elementos del sueldo y las prestaciones funcionaran en la forma prevista.

24. Por otra parte, se consideró que el nivel general de los ajustes por lugar de destino no debía disminuirse hasta el punto en que una parte considerable de los funcionarios quedara ubicada en clases negativas del ajuste por lugar de destino. (También por este motivo la ciudad de base no se vuelve a colocar en el puntaje básico de 100 en cada consolidación. Si bien la fecha en que se asigna el valor 100 al costo de la vida en la ciudad tomada como base avanza como resultado de la

consolidación, esa fecha siempre se fija en varios años antes del momento en que se efectúa la consolidación. Por lo tanto, la diferencia entre la base 100 y el índice que corresponde a la ciudad de base después de la consolidación refleja el valor de la inflación que se ha producido entre esa fecha anterior y la fecha de la consolidación.)

B. Clases negativas de ajustes por lugar de destino

25. Cabe preguntar por qué hay renuencia a administrar el sistema de tal manera que una cantidad considerable de funcionarios tenga ajustes negativos por lugar de destino; si la remuneración se complementa cuando el costo de la vida es superior al de la base, ¿por qué habría de dudarse en hacer deducciones cuando el costo de la vida fuese inferior a aquél? De hecho se trata de una aplicación lógica del principio de la remuneración equitativa. Si se manifiesta cierta renuencia a aplicarlo hasta sus últimas consecuencias, ello se debe a que existen dudas acerca de si realmente es correcto pagar un sueldo básico cuyo valor en dólares es inferior al que figura en el contrato o la carta de nombramiento del funcionario, aun cuando se mantenga el valor real de ese sueldo básico; otro factor es el reconocimiento de que resulta psicológicamente difícil a los funcionarios aceptar la aplicación de ajustes negativos.

V. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

26. Es preciso examinar los métodos de funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino a fin de descubrir los elementos que pueden producir distorsiones en los niveles de pago de los distintos lugares de destino en la actual situación económica y monetaria mundial. Al ajustar los sueldos para lograr una igualdad razonable del poder adquisitivo independientemente del lugar de destino, se tienen en cuenta dos tipos de gastos hechos por los funcionarios:

a) Los gastos diarios realizados en el país en que está ubicado el lugar de destino y pagados en moneda local (gastos hechos en la zona);

b) Los gastos diarios realizados por el funcionario fuera del país de su lugar de destino y en otra moneda (gastos hechos fuera de la zona).

27. La primera categoría abarca la mayoría de los gastos diarios. La vivienda, el servicio doméstico, los gastos de automóvil y de la casa, el cuidado personal, el esparcimiento, etc., entrañan gastos realizados casi enteramente en el lugar de destino y pagados en la moneda local, con sólo raras excepciones. La segunda categoría incluye los gastos diarios que se hacen en el exterior o en moneda extranjera, como la importación directa de determinados artículos por el funcionario, los gastos realizados al viajar por motivos particulares en países que no sean el del lugar de destino (vacaciones en el país de origen, vacaciones en el extranjero, educación de familiares en el extranjero), mantenimiento de familiares a cargo fuera del país del lugar de destino, conservación de una casa en el país de origen, etc.

28. Estas dos categorías amplias de gastos se consideran de distinta forma al calcular el nivel de los ajustes por lugar de destino. En lo que respecta a los gastos realizados en la zona (que casi siempre constituyen la mayor parte del consumo total), se averiguan los precios vigentes en el lugar de destino, se

comparan con los precios de artículos o servicios similares en la ciudad que se toma como base a los efectos de calcular los ajustes por lugar de destino, Nueva York i/. Las relaciones entre estos precios en las dos ciudades se combinan de conformidad con las pautas efectivas de gastos del personal en el lugar de destino y la ciudad tomada como base, pautas que se establecen, usando la información suministrada por el propio personal. Si, teniendo en cuenta el tipo de cambio, los gastos diarios calculados de esta manera resultan más altos en el lugar de destino que en Nueva York en la fecha tomada como base, el índice del ajuste por lugar de destino aumenta por encima de 100. Si, por el contrario, los costos son inferiores a los que se registraban en Nueva York en la fecha tomada como base, el índice se reduce a una cifra inferior a 100.

29. La situación es algo distinta en lo que respecta a los gastos realizados fuera de la zona. En la medida en que estos gastos consisten en importaciones directas y se conoce razonablemente bien el origen de las importaciones, se utiliza el mismo procedimiento de comparar precios y tener en cuenta los tipos de cambio pertinentes; en este caso se consideran los precios del país del que se importan las mercaderías. Sin embargo, en la mayoría de los lugares de destino, este tipo de gastos constituye una pequeña parte de los gastos totales realizados fuera de la zona. La mayor parte corresponde a otros gastos. En estos casos no puede designarse ningún país como el lugar en que se efectúan los gastos ya que esas sumas son gastadas en distintos lugares, tanto por los diversos funcionarios, individualmente, como por el conjunto de éstos. Por consiguiente, se adopta el supuesto de que el nivel mundial de precios es el mismo para todos los funcionarios independientemente de su lugar de destino y que el nivel de precios que corresponde utilizar a los efectos de comparar estos gastos con gastos similares en la fecha tomada como base es un nivel de precios mundial medio. Se prepara un índice especial para determinar el nivel mundial de precios para el personal contratado internacionalmente del régimen común, sobre la base de los niveles de precios locales convertidos a dólares j/, y ponderados de conformidad con la cantidad de funcionarios internacionales en servicio activo que son nacionales de cada país. Esta ponderación refleja el hecho de que las vacaciones anuales, el sostenimiento de familiares que permanecen en el país de origen y el mantenimiento de una casa son gastos que siempre o casi siempre se hacen en el país de origen, de manera que cuantos más funcionarios haya de una nacionalidad mayores serán los gastos que probablemente se efectúen en ese país.

30. En las zonas de bajos costos, los precios mundiales serán superiores a los locales y la inclusión en el índice del ajuste por lugar de destino de gastos realizados fuera de la zona tiende a elevar ese índice; en las zonas de costos elevados, los precios mundiales serán inferiores a los locales y los gastos realizados fuera de la zona reducen el índice. Los gastos realizados fuera de la

i/ El costo de la vivienda se mide de distinta manera, según se explica en los párrafos 40 a 43.

j/ Los niveles de precios locales se toman de las porciones de los índices del ajuste por lugar de destino que corresponden a los gastos hechos en la zona del lugar de destino.

zona, que por definición tienen en su mayoría el mismo nivel para el personal de todos los lugares de destino, actúan como factor estabilizador reduciendo la diferencia que hay entre el país que tiene el mayor índice de ajuste por lugar de destino y el país que tiene el índice menor.

31. Cabe observar que, respecto de los gastos realizados fuera de la zona, así como en todos los demás aspectos, el sistema de ajustes por lugar de destino funciona sobre la base de la situación media. El monto de los gastos realizados fuera de la zona para un determinado lugar de destino es un valor medio para todos los funcionarios contratados internacionalmente allí destacados; el factor de progresión de precios es un promedio para muchos países basado en la distribución por nacionalidades de todos esos funcionarios. A menos que las decisiones de un funcionario relativas a la proporción de gastos que efectúa dentro y fuera de la zona difieran considerablemente de la pauta adoptada por sus colegas del mismo lugar de destino, los promedios utilizados tienen que asegurar una compensación adecuada dentro de límites aceptables.

VI. COMPLEJIDADES DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO Y DIFERENCIAS CON OTROS SISTEMAS SIMILARES

A. Fórmulas básicas utilizadas

32. El sistema de ajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas es más complejo que la mayoría de los sistemas que emplean los gobiernos nacionales para ajustar la remuneración de sus funcionarios por servicios en el exterior y también es más complejo que los sistemas en que se basan los índices comerciales que se calculan para ser usados por las empresas que envían a sus empleados a trabajar en el exterior. La diferencia principal es que los empleados de los gobiernos y las empresas conforman un grupo homogéneo, o sea que todos son nacionales del mismo país y tienen hábitos de consumo similares k/. En consecuencia, en las relaciones del costo de la vida que calculan los gobiernos y las empresas, se presupone que el estilo de vida de los empleados en el exterior se asemejará lo más posible a las modalidades de vida de las personas que pertenecen a niveles de ingresos similares en el país de origen. Por ello, sólo es necesario trabajar con una modalidad de gastos y el índice resultante se aplica únicamente a las personas que son trasladadas desde la base a un lugar en el extranjero, y se supone que dichas personas no efectuarán ningún ajuste en estilo de vida para adaptarse a las condiciones locales, mientras puedan evitarlo. No hay necesidad de considerar el caso de extranjeros que se trasladan desde el exterior al país de base, puesto que el empleador normalmente no efectúa este tipo de traslados.

33. Sin embargo, las Naciones Unidas tienen el personal menos homogéneo del mundo, ya que los funcionarios se eligen, a propósito, entre todos los Estados Miembros. Esto significa que, en cuanto a los estilos de vida del grupo integrado por el personal del régimen común, no se dispone de información básica que sea semejante a

k/ Este caso es cada vez menos frecuente entre los empleados de las empresas; no obstante, para calcular los índices, los servicios comerciales dan por supuesta la homogeneidad del grupo.

la que existe para la población de muchos países. En realidad, los "estilos de vida" del personal de las Naciones Unidas sólo se pueden definir en términos medios, ya que las diferencias entre las familias de los funcionarios son diferencias de fondo, y no solamente de grado. Las modalidades de consumo se deben determinar usando la información que suministra el personal mismo, que es la única fuente disponible.

34. Además, y esto es aún más importante, los movimientos del personal de las Naciones Unidas no se hacen únicamente en una sola dirección, sino en varias. Los funcionarios no provienen todos de un mismo sitio y se trasladan después al resto del mundo; en el régimen común de las Naciones Unidas, los funcionarios pueden ser asignados a cualquier sitio, son trasladados de un lugar de destino a otro en un movimiento de superposición constante, y no tienen un sólo país "de origen"; las organizaciones no tienen siquiera una sede única. En consecuencia, el sistema de ajustes por lugar de destino debe basarse en una metodología que ofrezca una solución justa en lo referente a la relación que existe entre el costo de la vida de dos sitios cualesquiera, independientemente de cuál sea el lugar que se tome como base de la comparación. Un funcionario puede ser trasladado del lugar X al lugar Y y otro del lugar Y al lugar X; la relación entre esos dos sitios debe ser la misma para ambos casos y no debe llevar implícito un sesgo que favorezca a los que se trasladan en una de las dos direcciones. Por este motivo, los índices del ajuste por lugar de destino se calculan según la fórmula "ideal de Fisher", mientras que los índices nacionales y comerciales generalmente se calculan según la fórmula de Laspeyres, que se aviene a los movimientos que se hacen en una sola dirección 1/.

1/ La fórmula de Laspeyres permite obtener un promedio ponderado de relaciones de precios que muestra la relación entre los precios del lugar de destino y los de la ciudad de base (Nueva York) para cada artículo. Como coeficientes de ponderación se utilizan los gastos en la base notificados por el personal. Esos índices tienen un sesgo por exceso porque no reflejan las variaciones en las cantidades de los diversos artículos consumidos que resultan de la adaptación del consumidor a unos precios relativos diferentes (es decir, que se presupone una elasticidad de precios de valor cero). La fórmula de Paasche permite obtener una relación media ponderada entre los precios del lugar de destino y los de la ciudad de base, utilizando como coeficiente de ponderación los gastos en el lugar de destino. Los índices de Paasche presentan un sesgo por defecto puesto que parten del supuesto de que la modalidad de consumo en el lugar de destino se reproduce exactamente en la ciudad de base pese a las diferencias en los precios relativos. El índice de Fisher es una media geométrica de esos dos índices:

$$\text{Fisher} = \sqrt{\text{Laspeyres} \times \text{Paasche}}$$

Ofrece la ventaja de que satisface la prueba de la "inversión de lugares", es decir, que el índice para el lugar de destino comparado con Nueva York es igual a la recíproca del índice para Nueva York utilizando como base el lugar de destino, lo que no ocurre con el índice de Laspeyres ni con el de Paasche.

B. Tratamiento de los gastos en concepto de vivienda

35. Como el ajuste por lugar de destino forma parte integrante del sistema de sueldos de las Naciones Unidas, la vivienda se incluye en el cálculo de los índices del ajuste por lugar de destino juntamente con todos los demás componentes de los gastos. El sueldo de base cubre naturalmente los gastos de vivienda; por consiguiente, los ajustes del sueldo de base efectuados por medio del ajuste por lugar de destino con el fin de equiparar el poder adquisitivo del sueldo de los funcionarios independientemente de su asignación a cualquiera de los diversos lugares de destino tienen en cuenta las diferencias de costo para viviendas equivalentes en las diversas localidades al mismo tiempo que las diferencias en el nivel de precios de los alimentos, la ropa de vestir, etc.

36. Ese tratamiento de los gastos por concepto de vivienda conjuntamente con los demás elementos de los gastos corrientes, que se aplica en el sistema de las Naciones Unidas, difiere del tratamiento aplicado en muchos sistemas nacionales. Muchos de éstos facilitan vivienda gratis o un subsidio de vivienda que cubre la totalidad de los gastos por este concepto hasta un máximo especificado, a modo de incentivo para que el personal acceda a trabajar en el extranjero. Esa clase de subsidios obedecen, pues, a un propósito análogo al del margen por encima del nivel de sueldos del país que sirve de punto de comparación establecido en el sistema común de conformidad con el principio Noblemaire.

37. En el sistema de ajustes por lugar de destino, el método que se emplea consiste en recopilar datos sobre los gastos efectivos por concepto de vivienda hechos por el personal en todos los lugares de destino y en comparar esos costos - correspondientes a viviendas de características similares, en cuanto esto puede determinarse - con el costo de las viviendas que ocupe el personal en la ciudad de base, Nueva York. Este método permite tener en cuenta las distintas necesidades de una y otra localidad en lo que se refiere a las reparaciones de la vivienda, el suministro de los enseres necesarios, etc. El método funcionó correctamente hasta el momento en que la rápida expansión de la economía de algunos países ocasionó una grave escasez de vivienda, con rápidas y marcadas alzas en los alquileres, lo cual dio lugar a que se cobraran alquileres muy divergentes por viviendas semejantes, dependiendo de la fecha en la cual el inquilino había alquilado la vivienda.

38. En algunos de los lugares de destino se había utilizado durante varios años un sistema de subsidios por vivienda, como una forma de complementar el ajuste por lugar de destino. La extensión de este plan de subsidio de alquiler a todos los lugares de destino fuera de Europa y América del Norte en 1978 solucionó en gran medida el problema que planteaba la grave escasez de viviendas adecuadas en muchos países en desarrollo y las rápidas alzas conexas de los alquileres. Los funcionarios que se han visto obligados a pagar alquileres mucho más elevados que los de sus colegas por viviendas de características similares, simplemente porque han llegado recientemente al lugar de destino, o porque se han visto obligados por algún otro motivo a volver a alquilar viviendas a los precios actuales, reciben subsidios de alquiler para contrarrestar esta diferencia.

39. El subsidio de alquiler también es necesario en aquellos países en que el gobierno huésped proporciona vivienda a algunos funcionarios del régimen común pero no puede proporcionar viviendas suficientes para todos los funcionarios. Si, como puede ocurrir, tales viviendas se suministran en forma gratuita, o con alquileres bajos, y si el ajuste por lugar de destino refleja únicamente el nivel de los

alquileres reducidos que ofrece el gobierno, mientras que las viviendas alquiladas en el mercado comercial suponen costos mucho más elevados, los funcionarios que deben buscar su propia vivienda y pagar los alquileres comerciales deben recibir compensación por el gasto en exceso y, en consecuencia, a estos funcionarios se les concede un subsidio de alquiler. En otros casos, si los alquileres comerciales son más comunes y, por lo tanto, el ajuste por lugar de destino se basa en ellos, los funcionarios que ocupan viviendas mucho menos costosas suministradas por el gobierno están sujetos a deducciones por concepto de alquiler, también por aplicación del plan de subsidios de alquiler, con el fin de evitar una doble compensación.

40. Para los lugares de destino de Norteamérica y Europa, el plan del subsidio por alquiler no se aplica. Para la mayoría de los lugares de destino, se computan para un período determinado los índices de alquileres según una fórmula establecida por el Comité de Expertos en Ajuste por Lugar de Destino, predecesor del CAAALD y cuyas funciones ha asumido este último. Con esta fórmula se calcula la modificación porcentual, durante el período de que se trate, de los alquileres que pagan los funcionarios que no han cambiado de residencia y que han ocupado la misma desde el principio hasta el final del período; se parte luego del supuesto de que esta misma modificación del porcentaje es aplicable a todo el personal recién llegado al lugar de destino o que se ha mudado de vivienda. En cuanto a los funcionarios que no responden al cuestionario sobre alquileres se supone que sus alquileres no han sufrido modificaciones.

C. Actualización de los índices

41. El examen de los aspectos más complejos del sistema de ajustes por lugar de destino resulta incompleto si no se tienen en cuenta los diversos mecanismos que se emplean para actualizar los índices. También en este caso, el sistema de las Naciones Unidas difiere de la mayor parte de los sistemas nacionales y de otra índole en cuanto prevé revisiones más frecuentes y una actualización de la relación básica, una vez que ésta se ha establecido. En los lugares de destino para los cuales se dispone de índices nacionales de precios de consumo de buena calidad y actualizados, dichos índices se utilizan (de ordinario ponderados nuevamente según la categoría principal) para actualizar la porción del índice correspondiente a los gastos hechos en la zona (los artículos adquiridos localmente). Se cuenta con tales índices para las ciudades en las que hay sedes m/ y éstos se utilizan para realizar actualizaciones mensuales. Se dispone asimismo de índices de precios de consumo para la mayor parte de las demás ciudades de Europa y América del Norte, que también se actualizan mensualmente.

42. En los lugares de destino sobre el terreno, las actualizaciones se efectúan, como mínimo, una vez cada cuatro meses. El índice de precios de consumo de muchos de estos lugares no está actualizado y suele publicarse con retrasos que oscilan entre tres y, a veces, 12 meses. Cada cuatro meses, todos los índices del ajuste por lugar de destino se actualizan y, si no se dispone del índice de precios de consumo de un lugar dado para uno de los últimos cuatro meses, se hace una extrapolación para obtener un cálculo actualizado del índice del ajuste por lugar

m/ En el caso de París, el Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) computa un índice especial correspondiente al personal de la UNESCO y de la OCDE.

de destino (que posteriormente se calcula nuevamente cuando se dispone del índice de precios). Para estos lugares de destino no rige la regla del período de espera de cuatro meses y la clase correspondiente al índice actualizado entra en vigencia el mes siguiente a la revisión.

43. Como los índices de precios de consumo locales para los lugares de destino sobre el terreno casi nunca se elaboran con el propósito de determinar los cambios del costo de la vida de familias extranjeras de ingresos relativamente elevados, esos índices no se pueden utilizar por períodos prolongados. Para cerca de la mitad de los lugares de destino, la CAPI efectúa sus propios estudios, por lo general anualmente, para determinar los cambios que han ocurrido a través del tiempo en el costo local de la vida del personal de las Naciones Unidas (índices de fecha a fecha) (véanse los párrafos 18 a 20).

44. En algunos lugares de destino, el número de funcionarios es tan reducido que no se justifica el gasto que supone la realización de un estudio anual de fecha a fecha. En estos casos, se efectúa un estudio anual sobre las viviendas para recopilar información entre los funcionarios sobre sus gastos por concepto de vivienda.

D. Tratamiento de las variaciones en los tipos de cambio

45. Los procedimientos de actualización también incluyen la revisión de los índices del ajuste por lugar de destino (IALD) para reflejar las variaciones en los tipos de cambio de las monedas locales respecto del dólar. Las variaciones de los tipos de cambio se incorporan mensualmente a los índices. Como estas variaciones casi siempre van acompañadas de modificaciones en los precios, en esas oportunidades también se incorpora a los cálculos la información más reciente de que se dispone sobre las modificaciones del costo de la vida. Esta práctica difiere de la de muchos sistemas nacionales.

46. Otra complejidad del sistema de ajustes por lugar de destino deriva de la necesidad de incorporar las variaciones en los tipos de cambio tan pronto como se producen. Habida cuenta de que, como se acaba de mencionar, estos cambios, en particular las devaluaciones respecto del dólar, van casi invariablemente precedidos o seguidos de inmediato por aumentos de precios, se han incluido en el sistema medidas especiales para facilitar la transición de los ajustes elevados a otros más bajos provocada por la devaluación. Nunca se dispone en seguida de información sobre las variaciones de los precios. Por consiguiente, en los casos en que se produce bruscamente una devaluación considerable, sólo se aplica una parte de la disminución calculada del IALD hasta que se dispone de información sobre los precios y es posible tenerla en cuenta. Cuando se produce una devaluación sostenida y constante de cierta magnitud, la falta de datos actualizados sobre los precios se subsana mediante una proyección del IPC correspondiente a ese nivel hasta el mes en curso (a reserva de efectuar un nuevo cálculo cuando se reciben las cifras reales del IPC).

47. Las clasificaciones del ajuste por lugar de destino afectadas por una variación en el tipo de cambio se ajustan más estrictamente al IALD efectivo que lo que puede ocurrir en otras situaciones. La clase de ajuste por lugar de destino normalmente sólo se modifica cuando se ha producido un cambio de un 5% y se ha llegado al límite de una nueva clase. Sin embargo, en casos de variación del tipo de cambio, pueden agregarse fracciones de clase (es decir, puntos del índice) a la

clase alcanzada, para lograr una correspondencia más exacta entre el IALD y el ajuste por lugar de destino pagado.

E. Otras comparaciones con sistemas externos

48. Hay muchas otras diferencias entre el sistema de ajustes por lugar de destino y los sistemas nacionales. Por ejemplo, en general, los sistemas nacionales parten del supuesto de que los bienes o servicios que no se adquieren en el lugar de destino en el extranjero se adquieren en el país de origen, lo que simplifica considerablemente el cálculo. En el caso del ajuste por lugar de destino no sería razonable elegir un único país o un grupo determinado de países a los efectos de computar todos esos gastos. Por consiguiente, es preciso calcular todos los años el factor de la progresión de precios fuera del lugar mencionado anteriormente y también calcular, respecto de los principales países exportadores, las relaciones de precios para determinadas mercaderías que se suelen importar directamente por intermedio de grandes empresas exportadoras especializadas en ese tipo de transacciones sobre la base de los precios de catálogo, los gastos de flete y los tipos de cambio apropiados.

49. Otra diferencia con muchos sistemas nacionales y comerciales es el número considerablemente mayor de mercaderías y servicios que se incluyen en los cálculos de la CAPI. La mezcla heterogénea de nacionalidades de los funcionarios de las Naciones Unidas determina una variedad más amplia de bienes de consumo, variedad que puede ser aún mayor en la medida en que se incorporen nuevos países al sistema y se contraten nacionales de esos países.

50. También existen algunas similitudes, que a veces no se reconocen, entre el sistema de las Naciones Unidas y otros sistemas. Generalmente, los sistemas nacionales y los de las empresas aplican ajustes a ciertos elementos de los sueldos de los empleados y dejan de lado otros elementos que, a su juicio, no es necesario ajustar. El principal elemento que se deduce, según este razonamiento, son los impuestos pagados en el país de origen, a los que naturalmente no afecta el costo de la vida en el lugar de destino en el extranjero. También en el sistema de las Naciones Unidas, los ajustes se aplican a los sueldos una vez deducidos los impuestos.

51. Otra similitud se refiere al tratamiento de las aportaciones jubilatorias del personal. Estas contribuciones tampoco resultan afectadas por el lugar de destino en que presta servicios el funcionario, por lo que también están excluidas del sistema de ajustes. Actualmente, estos pagos en dólares que se aplican en todo el sistema son uno de los factores considerados al fijar los valores de los ajustes por lugar de destino de manera que sólo representen, en promedio un aumento del 4,3% en la remuneración por cada 5% de aumento en el IALD. En 1978, las aportaciones jubilatorias representaron un 0,4% de la diferencia media del 0,7% antes indicada. En todo caso, sería posible concebir un sistema para incluir las aportaciones jubilatorias en el cálculo de los propios IALD.

52. Todas las consideraciones precedentes se refieren a los aspectos técnicos del cálculo del IALD. Sin embargo, los aspectos administrativos también son importantes. El sistema de las Naciones Unidas reajusta los sueldos cada vez que se produce un cambio del 5% como mínimo en un índice de ajuste por lugar de destino, en lugar de ajustarlos exclusivamente en ciertas fechas prefijadas y a

veces muy espaciadas. En el mundo actual, es esencial que el sistema de las Naciones Unidas pueda adaptarse a las condiciones imperantes en cada lugar de destino.

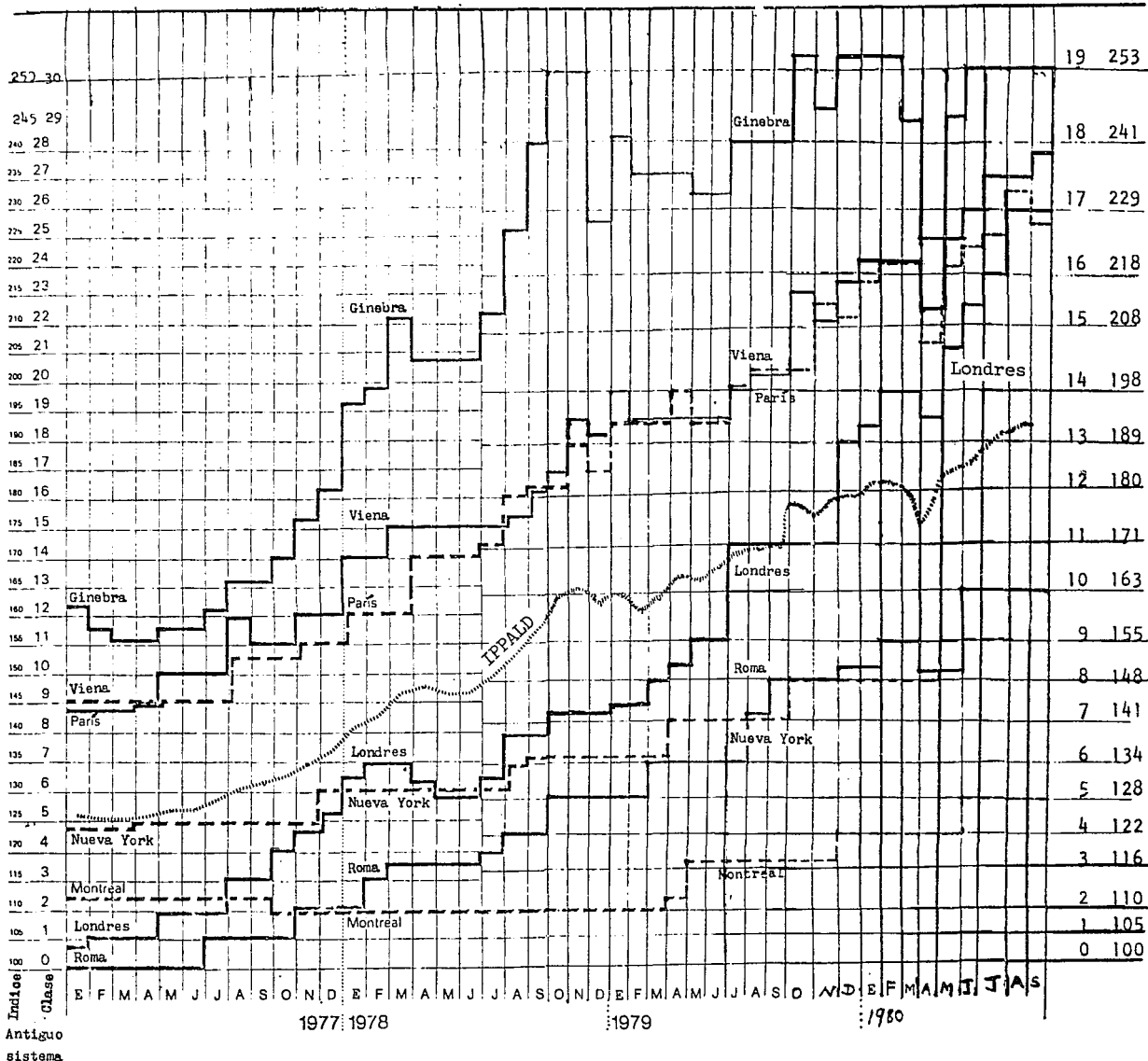
53. Otra diferencia administrativa reside en el hecho de que el personal del régimen común recibe una determinada parte mínima de su remuneración en la moneda del país en que está destacado. Habida cuenta de que la mayor parte de los gastos diarios se efectúan casi siempre en moneda local, ese sistema es razonable y permite utilizar parte de las sumas que algunas organizaciones del sistema perciben en monedas locales. El personal también percibe parte de su remuneración en dólares u otra moneda de su elección, lo que les permite sufragar los gastos efectuados fuera del lugar de destino y hacer ahorros.

APENDICE

Variación de la clasificación de los ajustes por lugar de destino correspondiente a los lugares de destino en que hay sedes y variación del índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD)

(Enero 1977-septiembre 1980)

20 265



ANEXO VII

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES - GINEBRA

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional, con inclusión de los sueldos anuales brutos y netos una vez deducidas las contribuciones del personal.

(En francos suizos; 1,65 francos suizos = 1,00 dólar EE.UU.)

1.º de marzo de 1980

Escalón Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
G-1	Bruto	38 169	39 494	40 920	42 355	43 790	45 225	46 660	48 095
	Neto	26 919	28 641	29 502	30 363	31 224	32 085	32 946	33 807
G-2	Bruto	41 740	43 290	44 840	46 390	47 940	49 490	51 040	52 590
	Neto	29 064	30 924	31 854	33 784	33 714	34 644	36 504	35 574
G-3	Bruto	44 122	45 798	47 475	49 152	50 828	52 505	56 136	57 965
	Neto	31 423	32 429	33 435	34 441	35 447	36 453	37 459	39 471
G-4	Bruto	49 185	51 023	52 867	54 873	56 878	58 884	62 895	64 900
	Neto	34 461	35 564	36 667	37 770	38 873	39 976	41 079	42 182
G-5	Bruto	54 940	57 209	59 478	61 747	64 016	66 314	71 306	73 802
	Neto	37 807	39 055	40 303	41 551	42 799	44 047	46 543	47 791
G-6	Bruto	61 827	64 398	67 066	69 894	72 722	75 550	81 206	84 034
	Neto	41 595	43 009	44 423	45 837	47 251	48 665	51 493	52 907
G-7	Bruto	70 012	73 134	76 256	79 378	82 500	85 622	91 866	94 988
	Neto	45 896	47 457	49 018	50 579	52 140	53 701	56 823	58 384

Contribuciones del personal
de la Organización Internacional, con indicación

(en dólares de los Estados Unidos)

I	VIII	IX	X	XI
225	46 660	48 095	49 530	50 965
085	32 946	33 807	34 668	35 529
490	51 040	52 590	54 262	55 953
644	36 504	35 574	37 434	38 364
307	56 136	57 965	59 795	61 624
459	38 465	39 471	40 477	41 483
889	62 895	64 900	66 996	69 202
079	42 182	43 285	44 388	45 491
810	71 306	73 802	76 298	78 794
295	46 543	47 791	49 039	50 287
378	81 206	84 034	86 862	89 690
079	51 493	52 907	54 321	55 735
744	91 866	94 988	98 110	101 232
262	56 823	58 384	59 945	61 506

ANEXO VIII

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES - NUEVA YORK

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional

(En dólares EE.UU. por año)

1° de abril de 1979

Categoría Escala	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G-1	Bruto 10 504 Neto 8 353	10 886 8 620	11 267 8 887	11 649 9 154	12 030 9 421	12 411 9 688	12 793 9 955	13 174 10 222		
G-2	Bruto 11 877 Neto 9 314	12 303 9 612	12 729 9 910	13 154 10 208	13 580 10 506	14 006 10 804	14 431 11 102	14 857 11 400	15 283 11 698	
G-3	Bruto 13 406 Neto 10 384	13 880 10 716	14 354 11 048	14 829 11 380	15 303 11 712	15 777 12 044	16 271 12 376	16 762 12 708	17 292 13 040	17 803 13 372
G-4	Bruto 15 113 Neto 11 579	15 709 11 996	16 328 12 413	16 969 12 830	17 611 13 247	18 252 13 664	18 894 14 081	19 535 14 498	20 177 14 915	
G-5	Bruto 17 682 Neto 13 293	18 520 13 838	19 358 14 383	20 197 14 928	21 035 15 473	21 874 16 018	22 712 16 563	23 551 17 108	24 422 17 653	25 330 18 198

II	IX	X
174 222		
857 400	15 283 11 698	
782 708	17 292 13 040	17 803 13 372
535 498	20 177 14 915	
551 108	24 422 17 653	25 330 18 198

ANEXO IX

CUADRO DE TRABAJADORES MANUALES - NUEVA YORK

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración
Pública Internacional

(En dólares EE.UU. por año)

1° de abril de 1979

Escalón Categoría	I	II	III	IV	V	VI
M-1	Bruto 13 456 Neto 10 419	13 961 10 773	14 467 11 127	14 973 11 481	15 479 11 835	15 984 12 189
M-2	Bruto 14 944 Neto 11 461	15 501 11 851	16 063 12 241	16 663 12 631	17 263 13 021	17 863 13 411
M-3	Bruto 16 626 Neto 12 607	17 286 13 036	17 946 13 465	18 606 13 894	19 266 14 323	19 926 14 752
M-4	Bruto 18 566 Neto 13 868	19 291 14 339	20 015 14 810	20 740 15 281	21 465 15 752	22 189 16 223
M-5	Bruto 20 592 Neto 15 185	21 363 15 686	22 134 16 187	22 905 16 688	23 675 17 189	24 483 17 690
M-6	Bruto 22 812 Neto 16 628	23 605 17 143	24 430 17 658	25 288 18 173	26 146 18 688	27 005 19 203
M-7	Bruto 25 762 Neto 18 457	26 653 18 992	27 545 19 527	28 437 20 062	29 328 20 597	30 220 21 132

ación

V	VI
15 479	15 984
11 835	12 189
17 263	17 863
13 021	13 411
19 266	19 926
14 323	14 752
21 465	22 189
15 752	16 223
23 675	24 483
17 189	17 690
26 146	27 005
18 688	19 203
29 328	30 220
20 597	21 132

ANEXO X

CUADRO DE SERVICIO DE SEGURIDAD - NUEVA YORK

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional

(En dólares EE.UU. por año)

1° de abril de 1979

Escalón Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
S-1	Bruto 14 411 Neto 11 088	14 790 11 353									
S-2	Bruto 15 343 Neto 11 740	15 804 12 063	16 295 12 392	16 778 12 706	17 269 13 025	17 782 13 358	18 305 13 698	18 826 14 037	19 369 14 390	19 923 14 750	20 526 15 142
S-3	Bruto 17 711 Neto 13 312	18 232 13 651	18 775 14 004	19 317 14 356	19 882 14 723	20 475 15 109	21 100 15 515	21 725 15 921	22 369 16 340	23 025 16 766	
S-4	Bruto 19 288 Neto 14 337	20 034 14 822	20 792 15 315	21 582 15 828	22 422 16 374	23 262 16 920	24 163 17 498	25 105 18 063			
S-5	Bruto 21 909 Neto 16 041	22 717 16 566	23 548 17 106	24 430 17 658	25 332 18 199	26 263 18 758	27 225 19 335	28 208 19 925			

ernacional

	X	XI	XII
369	19 923	20 526	21 140
390	14 750	15 142	15 541
369	23 025		
340	16 766		

ANEXO XI

CUADRO DE SERVICIOS GENERALES - ROMA

Escala de sueldos recomendada por la Comisión de Administración Pública Internacional, con indicación de los sueldos anuales brutos y netos una vez deducidas las contribuciones del personal

(En miles de liras italianas; 838 liras = 1,00 dólar EE.UU.)

(Con efecto a partir el 1° de agosto de 1979)

Escalón Categoría	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
G-1 Bruto Neto	10 686 8 318	10 923 8 484	11 160 8 650	11 397 8 816	11 634 8 982	11 872 9 148	12 109 9 314	12 346 9 480	12 583 9 646	12 820 9 812	13 057 9 978	13 294 10 144
G-2 Bruto Neto	11 370 8 797	11 659 8 999	11 947 9 201	12 236 9 403	12 525 9 605	12 813 9 807	13 102 10 009	13 390 10 211	13 699 10 413	14 010 10 615	14 321 10 817	14 633 11 019
G-3 Bruto Neto	12 236 9 403	12 584 9 647	12 933 9 891	13 281 10 135	13 647 10 379	14 023 10 623	14 398 10 867	14 743 11 111	15 148 11 355	15 524 11 599	15 900 11 843	16 279 12 081
G-4 Bruto Neto	13 398 10 217	13 841 10 505	14 285 10 793	14 727 11 081	15 170 11 369	15 598 11 657	16 056 11 945	16 500 12 233	16 943 12 521	17 385 12 809	17 829 13 097	18 277 13 388
G-5 Bruto Neto	14 870 11 174	15 383 11 507	15 895 11 840	16 407 12 173	16 920 12 506	17 432 12 839	17 944 13 172	18 457 13 505	18 968 13 838	19 482 14 171	19 993 14 504	20 536 14 831
G-6 Bruto Neto	17 482 12 872	18 069 13 253	18 655 13 634	19 240 14 015	19 827 14 396	20 439 14 777	21 073 15 158	21 708 15 539	22 344 15 920	22 978 16 301	23 613 16 682	24 249 17 061
G-7 Bruto Neto	20 503 14 816	21 232 15 253	21 960 15 690	22 689 16 127	23 417 16 564	24 146 17 001	24 873 17 438	25 602 17 875	26 330 18 312	27 081 18 749	27 875 19 186	

cional, con indicación
es del personal

)

X	XI	XII	XIII	XIV
12 820	13 057	13 294	13 541	13 796
9 812	9 978	10 144	10 310	10 476
14 010	14 321	14 631	14 942	15 253
10 615	10 817	11 019	11 221	11 423
15 524	15 900	16 275	16 650	17 026
11 599	11 843	12 087	12 331	12 575
17 385	17 829	18 272	18 714	19 158
12 809	13 097	13 385	13 673	13 961
19 482	19 993	20 538	21 094	21 648
14 171	14 504	14 837	15 170	15 503
22 978	23 613	24 249	24 883	15 518
16 301	16 582	17 063	17 444	17 825
27 081	27 875			
18 749	19 186			

NORMAS PARA LA CLASIFICACION DE PUESTOS DEL
REGIMEN COMUN - LA NORMA GENERAL

(Sistema de clasificación de puntos y factores)

Los seis factores considerados en las páginas siguientes tienen por objeto medir la importancia relativa de los puestos - no de los individuos - en una organización. Los puestos se analizan en función de varios elementos comunes, que se evalúan mediante puntos. El puntaje total de un puesto concreto está comprendido en un intervalo de puntos que indica la categoría apropiada para ese puesto. Los intervalos de puntos para las categorías P-1 a SGA son los siguientes:

<u>Intervalos de puntos</u>	<u>Categorías</u>
800 - 969	P-1
970 - 1319	P-2
1320 - 1669	P-3
1670 - 2039	P-4
2040 - 2479	P-5
2480 - 2939	D-1
2940 - 3339	D-2
3340 - 3679	SsG
3680 - 3799	SGA

Los siguientes factores requieren una explicación:

Factor I: Es el único factor tridimensional. Al aplicarlo, se identifica primeramente el nivel apropiado de conocimientos teóricos necesarios para el puesto (es decir, el elemento horizontal). Después se determina el nivel de experiencia práctica en la aplicación de esos conocimientos teóricos que exige el puesto (es decir, el elemento vertical). Se halla así la casilla apropiada correspondiente a los dos elementos identificados. Por último, según las exigencias de conocimientos lingüísticos para el puesto (es decir, la tercera dimensión), se escoge el valor de puntos apropiado entre los tres valores indicados en esa casilla. Si se requiere competencia en un idioma, se asigna el valor inferior. El valor intermedio se concede cuando se requiere competencia en dos idiomas y el valor superior cuando se requiere competencia en tres idiomas.

Factor IV: Este factor se evalúa también de modo diferente. Primeramente, se evalúan la aptitud y la importancia de los contactos internos necesarios para el puesto y se asigna un valor en puntos. Después, se hace lo mismo para los contactos externos, si se requiere alguno. Por último, se suman los dos puntajes a fin de obtener el valor total de puntos para el factor.

FACTOR I

CONOCIMIENTOS PROFESIONALES NECESARIOS

Este factor mide los conocimientos teóricos y la experiencia práctica en la aplicación de esos conocimientos que se necesitan para el puesto

Experiencia práctica necesaria \ Conocimientos teóricos necesarios	1. Conocimientos del nivel del primer grado universitario o su equivalente en capacitación y estudio personal.	2. Conocimientos del nivel de un grado universitario avanzado o su equivalente en capacitación y estudio personal.	3. Conocimientos del nivel del más alto grado universitario o su equivalente en capacitación y estudio personal.
A. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de hasta un año	100 200	200 250 300	300 350 400
B. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de uno a cinco años o a nivel internacional durante un lapso de hasta dos años.	150 200 250	250 300 350	350 400 450
C. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de entre cinco y diez años o a nivel internacional durante un lapso de entre dos y cinco años.	200 250 300	300 350 400	400 450 500
D. Las dos experiencias anteriores	250 300 350	350 400 450	450 500 550
E. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel nacional durante un lapso de más de diez años o a nivel internacional durante un lapso de entre cinco y diez años	300 350 400	400 450 500	500 550 600
F. Las dos experiencias anteriores	350 400 450	450 500 550	550 600 650
G. Experiencia en la aplicación de los conocimientos teóricos a nivel internacional durante un lapso de más de diez años	400 450 500	500 550 600	600 650 700

Conocimientos lingüísticos necesarios

El puesto requiere que el titular tenga competencia en un idioma.
(0 puntos)

El puesto requiere que el titular tenga competencia en dos idiomas
(+50 puntos)

El puesto requiere que el titular tenga competencia en tres o más idiomas
(+100 puntos)

FACTOR II

DIFICULTAD DEL TRABAJO

Este factor mide las exigencias intelectuales del puesto a la luz de la complejidad de la tarea y de la contribución personal que su realización requiere

<p>Contribución personal</p> <p>Complejidad del trabajo asignado</p>	<p>4. Esencialmente la síntesis, conversión y presentación de datos que requieren la aplicación de los principios básicos de la profesión.</p>	<p>5. Análisis de datos, identificación de problemas, extracción de conclusiones y formulación de recomendaciones; O interpretación de normas, procedimientos o textos; O interpretación o traducción a otro idioma.</p>	<p>6. Lo mismo que en 5 más aprobación de recomendaciones o adopción de medidas correctivas o de medidas de adaptación; O revisión de trabajo de nivel 5.</p>	<p>7. Elaboración de nuevos enfoques, procedimientos, técnicas o terminología como parte apreciable de la labor; O planificación, integración y coordinación de la labor de puestos en que predomine el nivel 6.</p>	<p>8. Como parte principal de la labor, elaboración de nuevos conceptos, teorías o políticas para la solución de problemas delicados o importantes; O iniciación de actividades importantes en nuevas esferas; O planificación, coordinación y dirección de la labor de puestos en que predomine el nivel 6 u otro superior, en diversas unidades de organización.</p>	<p>9. Planificación, coordinación y dirección de un sector vital de la labor de la organización caracterizado por un número considerable de puestos del nivel 8 (superior); O planificación, coordinación y dirección de la actividad total de varias unidades de organización distintas que abarquen una parte extensa de la labor de la organización.</p>
<p>H. De cierta complejidad, aunque limitado en cuanto al alcance y la complejidad del tratamiento de la materia.</p>	140	220	300	385	470	560
<p>I. Complejo; las interrelaciones dentro de la materia no son evidentes. De alcance amplio pero limitado en cuanto a la profundidad del tratamiento de la materia; O de alcance limitado, pero con un tratamiento de la materia de considerable profundidad.</p>	200	280	360	445	530	620
<p>J. Gran complejidad de la materia. De alcance amplio, pero limitado en cuanto a la profundidad del tratamiento de la materia; O de alcance limitado, pero con un tratamiento de la materia de considerable profundidad. Problemas de difícil solución.</p>	260	340	420	505	590	690
<p>K. Gran complejidad de la materia. De alcance amplio y con un tratamiento de la materia de considerable profundidad. Problemas de difícil definición y que requieren consideraciones complejas para su resolución.</p>	320	400	480	565	650	740
<p>L. Implica gran complejidad de la materia y exige que varias fases diferentes se realicen simultáneamente. De alcance extremadamente amplio y con un tratamiento de la materia de considerable profundidad. Problemas de definición muy difícil y que requieren consideraciones muy complejas para su resolución (tales como las referentes a las consecuencias de distintas soluciones sobre otros sectores importantes de trabajo u otras organizaciones).</p>	380	460	540	625	710	800

FACTOR III

INDEPENDENCIA EN EL TRABAJO

Este factor mide el grado en que el trabajo responde a directrices y la medida en que hay asistencia y control de un superior

<p>Aplicación de directrices</p> <p>Control de un superior sobre el titular</p>	<p>10. Se han normalizado los procedimientos de realización del trabajo, y se dispone de varias directrices concretas aplicables.</p>	<p>11. No se pueden normalizar los procedimientos de realización del trabajo, y no siempre se dispone de directrices concretas aplicables.</p>	<p>12. Las directrices sólo pueden aplicarse parcialmente. El titular ocasionalmente debe interpretar y adaptar las directrices para hacer frente a situaciones desacomodadas o complejas.</p>	<p>13. Las directrices sólo pueden aplicarse parcialmente. El trabajo exige normalmente que el titular interprete y adapte las directrices. El titular puede establecer directrices.</p>	<p>14. Las directrices se expresan en forma general y normalmente requieren interpretación extensa. La mayor parte del trabajo exige normalmente desviaciones importantes de las directrices. El titular frecuentemente tiene que establecer directrices importantes.</p>	<p>15. Las directrices se expresan sólo como políticas muy generales en cuanto a la misión general de la organización. El titular tiene facultades para establecer directrices de gran importancia.</p>
<p>M. Se dan instrucciones concretas. El trabajo se controla regularmente durante su realización, y el producto final se examina para comprobar el cumplimiento de las instrucciones, la solidez de las conclusiones y la exactitud.</p>	110	160	210	260	310	360
<p>N. Se indican los objetivos y los resultados deseados, y se examinan de antemano los problemas previstos. Otros problemas que surjan se examinan con el superior. Se dan instrucciones concretas para nuevas tareas, y el superior define normalmente el enfoque. Se examina periódicamente el trabajo en curso. El producto final se examina para comprobar la solidez de las conclusiones y la exactitud.</p>	170	220	270	320	370	420
<p>O. Se indican los objetivos y los resultados deseados. Normalmente, el titular y el superior elaboran el enfoque de manera conjunta. Los problemas que ocurran se examinan a discreción del funcionario. El trabajo en curso se examina a discreción del superior. El producto final se examina para comprobar la solidez de las conclusiones y el criterio aplicado.</p>	230	280	330	380	430	480
<p>P. Se indican los objetivos y límites generales. El titular elabora el enfoque que se ha de seguir, que puede ser examinado previamente por el superior. El superior sólo examina el trabajo en curso cuando el titular lo considera necesario. El producto final se examina para comprobar el logro de los objetivos.</p>	310	360	410	460	510	560
<p>Q. El superior y el titular examinan conjuntamente los objetivos generales y los resultados deseados. Se examina el trabajo para comprobar el cumplimiento de los objetivos del programa.</p>	380	430	480	530	580	630
<p>R. El titular identifica los objetivos, determina los resultados deseados y los comunica al superior. El trabajo se considera fiable y normalmente se acepta sin modificaciones.</p>	450	500	550	600	650	700

FACTOR IV

RELACIONES DE TRABAJO

Este factor mide la aptitud necesaria para mantener relaciones de trabajo y la importancia que los contactos revisten para los programas de la Organización

<p>Aptitud</p> <p>Importancia</p>	<p>16. Dar, obtener e intercambiar información que requiera discusión y explicación.</p>	<p>17. Persuadir a otros y obtener su asistencia en cuestiones de carácter no rutinario.</p>	<p>18. Actuar como asesor o representante de la organización con autoridad para examinar problemas y buscar fundamentos comunes para recomendar soluciones basadas en directrices previamente establecidas por una autoridad superior.</p>	<p>19. Actuar como asesor o representante de la organización con autoridad para examinar problemas, buscar fundamentos comunes para soluciones y brindar asesoramiento autorizado o comprometer a la organización en materia de cuestiones de política de trascendencia limitada.</p>	<p>20. Actuar como asesor o representante de la organización con autoridad para examinar problemas, buscar fundamentos comunes para soluciones y brindar asesoramiento autorizado o comprometer a la organización en cuestiones de política de considerable trascendencia.</p>	<p>21. Actuar como asesor principal del jefe ejecutivo en cuestiones de política de suma trascendencia o actuar como representante personal del jefe ejecutivo con facultades para contraer u obtener compromisos de importancia en cuestiones de política de suma trascendencia para la organización.</p>
<p><u>Dentro de la organización</u></p> <p>S.1. Contactos predominantemente dentro del mismo sector funcional.</p>	70	110	150	190	230	255
<p>2. Contactos predominantemente dentro del mismo sector funcional y con dependencias situadas fuera del lugar de destino</p> <p>o</p> <p>fuera del sector funcional y en gran parte de la organización, pero generalmente no con dependencias situadas fuera del lugar de destino.</p>	105	145	185	225	265	290
<p>3. Los contactos de 1. y 2.</p>	140	180	220	260	300	325
<p><u>Fuera de la organización</u></p> <p>T.1. Virtualmente sin contactos fuera de la organización.</p>	0	0	0	0	0	0
<p>2. Contactos predominantemente con personas sobre cuestiones rutinarias.</p>	115	155	195	235	275	300
<p>3. Contactos predominantemente con personas sobre cuestiones importantes para los programas de la organización (por ejemplo, funcionarios de contraparte en otras organizaciones o, a nivel de trabajo, en gobiernos nacionales).</p>	190	230	270	310	350	375
<p>4. Contactos predominantemente con personas sobre cuestiones de gran importancia para los programas de la organización (por ejemplo, jefes de unidades importantes de otras organizaciones, o gobiernos nacionales).</p>	265	305	345	385	425	450
<p>5. Contactos predominantemente con personas sobre cuestiones de consecuencias importantes para los programas de la organización (por ejemplo, miembros de órganos legislativos de la organización, jefes ejecutivos de otras organizaciones, jefes de delegaciones y ministros de gobiernos nacionales).</p>	340	380	420	460	500	525

FACTOR V

RESPONSABILIDAD DIRECTIVA

Este factor mide la responsabilidad directiva de la función en relación con la cantidad de funcionarios supervisados

	22	23	24	25	26	27	28	29
Responsabilidad respecto de personal de apoyo técnico*	0 a 1 funcionarios de apoyo	2 a 10 funcionarios de apoyo	11 a 25 funcionarios de apoyo	26 a 50 funcionarios de apoyo	51 a 100 funcionarios de apoyo	101 a 200 funcionarios de apoyo	201 a 500 funcionarios de apoyo	más de 500 funcionarios de apoyo
U. 0	0	20	40	60	80	100	125	150
V. 1 a 3 funcionarios del cuadro orgánico	20	40	60	80	100	120	145	170
W. 4 a 8 funcionarios del cuadro orgánico	40	60	80	100	120	140	165	190
X. 9 a 20 funcionarios del cuadro orgánico	60	80	100	120	140	160	185	210
Y. 21 a 40 funcionarios del cuadro orgánico	80	100	120	140	160	180	105	230
Z. 41 a 70 funcionarios del cuadro orgánico	100	120	140	160	180	200	225	250
a. 71 a 100 funcionarios del cuadro orgánico	125	145	165	185	205	225	250	275
b. más de 100 funcionarios del cuadro orgánico	150	170	190	210	230	250	275	300

N.B. Responsabilidad significa ser considerado responsable de la labor de los funcionarios supervisados y por lo general incluye la preparación de informes anuales.

* Incluye el personal de los cuadros de servicios generales, de servicios locales, de trabajadores manuales y del servicio de seguridad.

	28	29
0	201 a 500	más de 500
os	funcionarios	funcionarios
	de apoyo	de apoyo
	125	150
	145	170
	165	190
	185	210
	105	230
	225	250
	250	275
	275	300

El incluye la preparación de

servicio de seguridad.

FACTOR VI

REPERCUSION DEL TRABAJO

Este factor mide la importancia que revisten las decisiones y propuestas para los objetivos de la Organización y las consecuencias que para esos objetivos pueden tener los errores

Efecto en el trabajo Consecuencia de los errores	30. Rara vez o nunca se adoptan <u>decisiones</u> . Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, afectan a la labor de la unidad de organización inmediata.	31. Las <u>decisiones</u> adoptadas se limitan a los métodos de trabajo o a casos particulares. Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, afectan directamente a la exactitud. La confiabilidad y la aceptabilidad de otros procesos o servicios.	32. Las <u>decisiones</u> adoptadas afectan directamente a la exactitud, la confiabilidad y la aceptabilidad de otros procesos o servicios. Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o equipo.	33. Las <u>decisiones</u> adoptadas afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o equipo. Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas o equipo importante.	34. Las <u>decisiones</u> adoptadas afectan directamente a la modalidad o el funcionamiento de sistemas, programas equipo importantes. Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, afectan directamente a una amplia gama de las actividades de la organización, otras organizaciones, gobiernos nacionales o el bienestar de un gran número de personas.	35. Las <u>decisiones</u> adoptadas afectan directamente a una amplia gama de las actividades de la organización. Las <u>propuestas</u> , de ser aceptadas, tienen un efecto directo e importante en otras organizaciones, gobiernos nacionales o el bienestar de grandes números de personas.	36. Las <u>decisiones</u> adoptadas tienen un efecto directo e importante en una amplia gama de las actividades de la organización. Las <u>propuestas</u> de ser aceptadas, influyen considerablemente en la futura orientación general de la organización y tienen un efecto directo e importante en otras organizaciones, gobiernos nacionales y el bienestar de grandes números de personas.
c. Los errores normalmente sólo perjudicarían al titular y producirían una pérdida de tiempo a la unidad de organización inmediata.	90	140	195	250	310	370	440
d. Los errores normalmente perjudicarían los objetivos de la unidad de organización inmediata en cuanto a tiempo, calidad o dinero.	130	180	235	290	350	410	480
e. Los errores normalmente causarían algún perjuicio a los programas de la organización en cuanto a tiempo, calidad o dinero.	170	220	275	330	390	450	520
f. Los errores normalmente causarían un perjuicio importante a los programas de la organización en cuanto a tiempo, calidad o dinero y algún perjuicio a las obligaciones de la organización.	210	260	315	370	430	490	560
g. Los errores causarían un perjuicio importante a los principales objetivos y obligaciones de la organización.	250	300	355	410	470	530	600

FORMULARIO PARA LA DESCRIPCION DE FUNCIONES EN EL REGIMEN COMUN

Directrices para la preparación de la descripción de funciones en el régimen común

Las sugerencias siguientes, aunque tal vez parezcan innecesarias en algunos casos, pueden ayudarle a preparar la descripción de funciones:

Sugerencias generales

a) El formulario para la descripción de funciones tiene por objeto recabar información acerca del cargo y no acerca del funcionario que lo ocupa. Si bien se reconoce que el funcionario puede tener un efecto sobre las funciones que desempeña, se debe procurar describir las características del cargo y no las de su titular.

b) Antes de llenar el formulario, lea todas sus secciones.

c) En sus respuestas sea conciso, pero tenga en cuenta los aspectos esenciales del cargo; evite la descripción de funciones secundarias; evite la repetición; y resuma, en lugar de hacer una relación extensa.

d) Concéntrese en el producto de las funciones (es decir, en sus resultados o en el objeto que persiguen y remítase a los hechos, sin hacer una evaluación de las tareas.

e) Describa las tareas actuales no las que se hayan realizado en algún otro momento anterior.

f) Evite palabras ambiguas como "ayuda a", "se ocupa de" o "participa en"; explique en qué consisten las tareas y de qué manera se llevan a cabo; evite el uso de abreviaturas poco comunes o palabras técnicas sin dar una explicación de su significado.

g) Si considera que contribuye a tener una mejor comprensión de las funciones, sírvase adjuntar una copia del organigrama pertinente.

Directrices relacionadas con cuestiones concretas

Punto 2 - Indique el mínimo de condiciones profesionales, experiencia pertinente y competencia lingüística requerida para desempeñar las funciones independientemente de las condiciones y experiencia particulares del actual titular del cargo.

Punto 3 - Indique el grado de contribución personal que se requiere del titular del cargo para lograr los objetivos de las funciones, a fin de que se puedan determinar las exigencias intelectuales de las tareas.

Punto 4 - Indique el alcance y la diversidad de las tareas y el grado en que requieren un tratamiento a fondo de la materia de que se trate.

Punto 5 - Describa la manera en que se asignan las tareas al titular del cargo y la naturaleza de las instrucciones que se le imparten (es decir, indicación de los resultados que se han de obtener, instrucciones sobre los métodos de trabajo, etc.). Indique qué orientación y asistencia son proporcionadas por el superior o por otros funcionarios durante la realización del trabajo, así como el tipo de revisión, verificación o comprobación que se lleva a cabo mientras se realiza el trabajo o una vez que éste ha sido terminado.

Punto 6 - La palabra directrices abarca cuestiones tales como normas, reglamentos, procedimientos, manuales, instrucciones, leyes, publicaciones pertinentes, antecedentes, práctica profesional, políticas, etc.

Punto 7 - Explique el propósito de los contactos habituales de la manera más clara posible, (es decir, para obtener información sobre ..., a fin de procurar financiación para ..., para que la organización se encargue de ..., etc.).

Punto 10 - Indique, desde el punto de vista del tiempo, la calidad, el dinero, u otros factores, los perjuicios para los programas de la organización que podrían traer aparejados los errores involuntarios del titular del cargo.

DESCRIPCION DE FUNCIONES

Organización: _____

Denominación del cargo: _____ Categoría: _____

Ubicación del cargo en la organización

Departamento _____

División/Subdivisión _____

Sección _____

Dependencia _____

Personal del cuadro orgánico supervisado directamente por el titular del cargo

	<u>Demonimación del cargo</u>	<u>Categoría</u>	<u>Número</u>
Total de funcionarios en las unidades de organización supervisadas por el titular del cargo:	_____	_____	_____
Personal del cuadro orgánico y categorías superiores: <input type="checkbox"/>	_____	_____	_____
Personal de apoyo técnico y administrativo: <input type="checkbox"/>	_____	_____	_____

Denominación del cargo del superior del titular: _____ Categoría: _____

Porcentaje del tiempo: 1. Resuma los deberes y responsabilidades del cargo e indique al margen el porcentaje del tiempo dedicado a cada uno de ellos:

2. ¿Cuáles son los conocimientos mínimos que requiere el cargo? (Estos pueden no ser equivalentes a los que posee el actual titular.)

a nivel nacional: _____

a nivel internacional: _____

Nivel y campo de estudio
del título universitario
(o su equivalente en
capacitación y estudio
personal)

Años y tipo de experiencia
práctica necesarios

Competencia lingüística
necesaria

3. Función laboral: ¿Qué debe hacer el titular del cargo? (es decir, describa las tareas de análisis, interpretación, adaptación, innovación, planificación, coordinación y dirección que requiere el cargo)

4. ¿Qué sector(es) o campo(s) de trabajo abarca el cargo y en qué medida se requiere especialización en ellos?

5. Describa el control que ejerce el superior en cuanto a planificación, orientación y examen del trabajo del titular:

6. Indique los reglamentos, manuales, antecedentes, políticas u otro tipo de directrices que se aplican al trabajo del titular y la medida en que a éste le está permitido interpretar las directrices, apartarse de ellas o establecer otras nuevas:

7. ¿Con quién (indique sólo la denominación del cargo) y con qué propósito debe el titular establecer contactos en su cargo? (Describa los contactos más habituales, no los extraordinarios.)

Dentro de la organización

Persona(s):

Propósito(s):

Fuera de la organización

Persona(s):

Propósito(s):

8. Describa el tipo o los tipos más importante(s) de decisión (o decisiones) que el titular está autorizado a adoptar y las razones por las cuales son importantes:

9. Describa los tipos más importantes de propuestas que se esperan del titular en su cargo y las razones por las cuales son importantes:

10. Describa el error o los errores involuntario(s) más perjudicial(es) que podría cometer el titular en su labor y la(s) consecuencia(s) que tendría(n):

Preparado por	Denominación del cargo	Fecha
---------------	------------------------	-------

Espacio adicional para completar las respuestas: (sírvese indicar el punto a que se hace referencia)

Glosario de los términos usados en la Norma General de la CAPI (Escalón I)1. Factores

Los componentes que, desde el punto de vista de la clasificación, constituyen el valor de un puesto. Cada factor comprende por lo menos dos elementos, cada uno de los cuales tiene niveles de importancia. A cada nivel se asignan puntos. La medida en que cada uno de los factores forma parte en un puesto determina el valor del puesto.

FACTOR I

2. Conocimientos teóricos

Para la presente norma, los conocimientos teóricos se definen como la información o comprensión de teorías y conceptos obtenidos mediante el estudio de un conjunto de principios o de pensamiento especulativo o mediante la realización de investigaciones abstractas.

3. Experiencia práctica

La comprensión o habilidad obtenidas mediante la aplicación de los conocimientos teóricos en el desempeño de una función determinada o de varias funciones. Nota: Sólo en la línea horizontal de este factor se asignan puntos por los conocimientos teóricos obtenidos a través de la experiencia.

4. Conocimientos del nivel del primer grado universitario

Los conocimientos teóricos obtenidos a través de un programa educacional que culmina con la certificación de las aptitudes obtenidas en una institución de estudios postsecundarios como una universidad. También pueden ser los conocimientos obtenidos en un instituto técnico o educacional especializado (por ejemplo, College of Advanced Education, Polytechnique, Fachhochschule, Institute of Technology, etc.) que culmina con un grado de licenciado o su equivalente. Serían calificaciones correspondientes al nivel del primer grado universitario las de bachellor en ciencias o artes o la licence en lettres, licence en sciences, etc.

5. Conocimientos del nivel de un grado universitario avanzado

Los conocimientos teóricos obtenidos mediante un programa educacional del nivel del segundo grado universitario o mediante un programa del nivel del primer grado universitario pero de duración extensa y que normalmente se exige para el ingreso en ciertas profesiones (como derecho, medicina, ingeniería). Por ejemplo, se consideran calificaciones de esta categoría los grados de master (en ciencia, artes, administración de empresas, leyes, ingeniería, etc.).

6. Conocimientos del nivel del más alto grado universitario

Los conocimientos teóricos obtenidos mediante un programa educacional cuyo nivel por lo general se reconoce mediante el otorgamiento de un grado de nivel de doctorado (por ejemplo Ph.D., D.Sci., LL.D., Doctorat d'Etat, etc.).

7. Equivalente en capacitación

El mismo nivel de conocimientos teóricos que normalmente se obtendrían al completar una educación universitaria u otro tipo de educación académica, ya sea en el nivel del primer grado, del grado avanzado o del más alto grado universitario, pero obtenido por medio de un sistema de instrucción estructurado, de experiencia laboral planificada o de un programa de enseñanza de orientación profesional (con frecuencia realizado en el empleo o dentro del contexto laboral) y que por lo general no termina con el otorgamiento de una calificación académica reconocida. Como ejemplo se pueden citar los conocimientos teóricos obtenidos mediante la participación en programas de capacitación organizados por los gobiernos, empresas privadas, universidades u organizaciones internacionales en esferas como estudios de gestión, informática, ciencia o tecnología aplicadas, técnicas de investigación, etc.

8. Equivalente en estudio personal

La obtención de un conjunto de conocimientos teóricos en una esfera reconocida mediante la aplicación o el esfuerzo personal, sin asistencia a una institución de enseñanza o académica estructurada. Normalmente el estudio personal no tiene como resultado el reconocimiento oficial de los conocimientos obtenidos por medio del otorgamiento de un grado, diploma o certificado.

9. Experiencia a nivel internacional

La experiencia práctica obtenida en un trabajo cuyos efectos trascienden las fronteras nacionales o en un trabajo realizado en el contexto de una nación que no es la del titular. Por ejemplo, el trabajo realizado en un departamento gubernamental dedicado al suministro de asistencia a otros países o el trabajo en una empresa privada que abarque más de un país o el trabajo en una organización internacional. Nota: Es importante que el puesto requiera "experiencia a nivel internacional". No deben asignarse puntos al titular si esa experiencia no es necesaria para el puesto.

10. Experiencia a nivel nacional

La experiencia práctica obtenida en un trabajo relacionado con asuntos o cuestiones nacionales y limitada a un solo sistema nacional o país.

11. Competencia lingüística

El conocimiento práctico suficiente para que el titular participe en conversaciones corrientes, asista a reuniones, comprenda lo que se dice en ellas y aporte su contribución, escriba sobre asuntos oficiales en un estilo que, aunque no deba ser necesariamente perfecto, no adolezca de los errores gramaticales y sintácticos más burdos y se pueda comprender fácilmente.

FACTOR II

12. Contribución personal

La contribución personal se refiere a los procesos o actividades intelectuales o creadores que el titular debe desempeñar en el puesto (como se indica en la pregunta 3 del cuestionario para la descripción de funciones).

13. Interpretación de normas, procedimientos o texto

La aclaración o explicación de los significados de reglamentos, normas o formas establecidas de hacer las cosas que se aplican dentro de la organización o a un conjunto de conocimientos teóricos o principios en materias, profesiones u ocupaciones determinadas. La interpretación incluye el análisis de una situación, la comparación de ésta con precedentes anteriores que no se puedan aplicar directamente, la consideración de las diversas posibles interpretaciones y la elección de la interpretación adecuada. Este proceso requiere análisis a fondo y considerable criterio. No debe entenderse como interpretación un proceso que se refiera a situaciones repetidas, respecto de las cuales ya existan precedentes directamente aplicables y que por lo general sólo puedan interpretarse de una sola forma. En estos casos la decisión que se debe adoptar es evidente y no requiere análisis a fondo ni considerable criterio.

14. Adopción de medidas correctivas

La adopción de medidas correctivas consiste en el proceso de analizar los resultados de la labor de otras personas, evaluar la exactitud y validez de sus conclusiones o recomendaciones y, de ser necesario, modificar o enmendar esos resultados o productos. La adopción de medidas correctivas no implica necesariamente autoridad para aprobar los ajustes o modificaciones. No obstante, puede consistir en asesoramiento autorizado.

15. Adopción de medidas de adaptación

La adopción de medidas de adaptación consiste en el proceso de analizar las decisiones, recomendaciones, conclusiones, precedentes, productos u otros resultados de la labor existentes o determinados de antemano, y evaluar la conveniencia de su aplicación al problema o situación de que se trate y, de ser necesario, modificarlos o ajustarlos de acuerdo con circunstancias o necesidades nuevas o diferentes. La adopción de medidas de adaptación no implica necesariamente autoridad para aprobar los ajustes o modificaciones. No obstante, puede consistir en asesoramiento autorizado.

16. Revisión del trabajo

El proceso de reexaminar, corregir o modificar y, por lo tanto, mejorar los productos del trabajo de otros. Nota: La revisión del trabajo no implica necesariamente autoridad para aprobar el trabajo y puede consistir simplemente en una etapa intermedia, previa a la aprobación de la labor por una autoridad superior.

17. Elaboración de nuevos enfoques, procedimientos, técnicas o terminología

La iniciación o preparación de los siguientes elementos, que deben ser originales, nuevos o innovadores: medios de tratar un problema, situación o metodología; métodos o formas de realizar tareas; procesos o maneras de hacer cosas; términos, palabras o nomenclatura de carácter técnico o especial. Nota: Hay que tener presente que existen distintos tipos y niveles de enfoques, procedimientos y técnicas que pueden elaborarse dentro de una organización y, en consecuencia, también deben asignarse distintos grados de importancia a esos enfoques, procedimientos o técnicas. El nivel 7 no debe incluir la elaboración de enfoques, procedimientos o técnicas simples que pueden ser elementos de puestos en que se aplican los principios más elementales de una profesión (como en el nivel 4) o

entrañan análisis, interpretación, etc. (como en el nivel 5) o la adopción de medidas correctivas o de adaptación (como en el nivel 6), sino que debe abarcar los puestos cuyo objetivo o propósito básico sea la elaboración de enfoques, procedimientos o técnicas innovadores de mayor importancia.

18. Parte apreciable

Una porción importante de la labor, que se calcula ocupa por lo menos una tercera parte del tiempo del titular.

19. Puestos en que predomine el nivel 6

Los puestos a los que se aplicaría la clasificación de nivel 6 en el factor II constituyen por lo menos la mayor parte de los respectivos puestos del cuadro orgánico.

20. Parte principal

Denota los elementos de trabajo que constituyen más de la mitad de las actividades de puesto.

21. Nuevos conceptos, teorías o políticas

Ideas, conceptos o esferas del pensamiento abstracto o especulativo; exposiciones basadas en principios generales de una esfera reconocida de los conocimientos teóricos; planes o procedimientos. Todos estos elementos deben ser originales, novedosos o innovadores.

22. (Problemas) delicados

Problemas delicados, de carácter crítico y que requieren tratamiento cuidadoso, hábil y discrecional.

23. Iniciación de actividades

Concepción y diseño de formas de ejecutar proyectos o programas de trabajo de importancia, organización de los recursos necesarios e iniciación de la acción.

24. Diversas unidades de organización

Unidades o divisiones diversas de la organización con funciones, objetivos o tipos de trabajo diferentes, individuales o independientes.

25. Sector vital

Una parte fundamental, esencial o decisiva de la organización.

26. Que abarca una parte extensa

Que abarca o incluye un sector amplio, extenso o importante de las actividades de la organización o un sector multidepartamental. Nota: El alcance de "extensa" dependerá del tamaño de la organización.

27. Alcance

La gama de ocupaciones claramente distinguibles (indicadas en la Clasificación Común de Grupos Ocupacionales) con las que por lo general hay que tratar para realizar la función.

28. Profundidad

Grado de especialización dentro de una ocupación claramente distinguible (indicada en la Clasificación Común de Grupos Ocupacionales).

FACTOR III

29. Directrices

Manuales, publicaciones de carácter técnico, literatura pertinente, precedentes conocidos, prácticas aceptadas, métodos uniformes, técnicas o procedimientos de investigación, documentos de proyectos, instrucciones verbales o escritas decisiones o deliberaciones de órganos normativos, asesoramiento de colegas, etc.

30. Control de un superior

La medida en que el titular es dirigido, supervisado u orientado en el trabajo por sus superiores inmediatos u otras entidades (como comités, juntas o grupos de trabajo). En algunos puestos los objetivos, los resultados deseados o los enfoques que se deben utilizar tal vez no sean indicados por el supervisor sino que se derivan de los procedimientos o estructura existentes de la organización o el puesto.

31. Directrices establecidas

Establecer, autorizar, determinar o promulgar, para la labor de otros, directrices de los tipos indicados en la definición de directrices presentada más arriba.

32. Políticas

Exposición del procedimiento, el método o el plan de acción o la posición oficial sobre un asunto dado.

33. Interpretación extensa

Explicación o exposición a fondo o profunda del significado.

34. Objetivos (del puesto)

Los propósitos o metas de un puesto. Constituyen las razones de su existencia y los puntos de referencia para medir la eficacia del puesto. Nota: Se reconoce que en una organización existe una jerarquía de objetivos, de los más generales a los más precisos. Este factor se aplica únicamente a los objetivos a que apunta el puesto que se examina. Dichos objetivos no deben confundirse con los de la organización, que son los propósitos y metas de la organización establecidos por lo general en su constitución o por órganos normativos y que constituye la razón de ser de la organización.

FACTOR IV

35. De carácter no rutinario

Asuntos que ocurren en el contexto del trabajo y que no tienen carácter regular, predecible o normal, es decir, asuntos que no corresponden a una modalidad establecida.

36. Representante

Con autoridad para actuar como portavoz o agente de la organización. Nota: Actuar como representante significa tener contactos o relaciones de trabajo normalmente fuera de la organización.

37. Asesor

Con autoridad para brindar orientación o asesoramiento o hacer recomendaciones o propuestas a las organizaciones o sus órganos respecto de materias determinadas. Nota: Actuar como asesor significa tener contactos o relaciones de trabajo normalmente dentro de la organización.

38. Contactos

Comunicaciones, ya sean escritas o verbales, con personas u organizaciones respecto de asuntos o cuestiones que el puesto exige que se traten. Nota: El elemento vertical del factor IV no mide la importancia de las personas o las organizaciones con que se establecen contactos, sino la importancia de la materia o cuestiones que constituyen la base o el objetivo de los contactos.

39. Sector funcional

Un entidad orgánica que realiza una operación o actividad definida o se ocupa de una materia concreta y que normalmente tiene un objetivo general común o único.

40. En gran parte de la organización

En un amplio sector de la organización y con extensos contactos horizontales y verticales que incluyen los distintos niveles funcionales y jerárquicos y las distintas organizaciones.

FACTOR V

41. Personal del cuadro orgánico

Personal que ocupa puestos clasificados como del cuadro orgánico o categorías superiores en el régimen común de las Naciones Unidas.

FACTOR VI

42. Errores

Los errores son involuntarios; son fallas producidas por una inadvertencia accidental, mal criterio o deficiente elección de procedimiento.

43. Propuestas

Recomendaciones o sugerencias respecto de un procedimiento.

44. Otros procesos o servicios

Etapas posteriores en la labor o actividades de la organización que dependen o se derivan de propuestas anteriores.

45. Sistema

Una serie de procesos o procedimientos de trabajo conexos organizados en forma racional para alcanzar un objetivo común.

46. Programas

Los planes establecidos de una organización en que se estipulan los medios para traducir metas amplias u objetivos generalizados en actividades.

47. Objetivos (de la organización)

Nota: Véase la definición de los objetivos del puesto (No. 34), en que también se examinan los objetivos de la organización.

ANEXO XV

ESFERAS COMUNES DE TRABAJO

<u>Clave</u>	<u>Número de funcionarios en esta categoría</u>	<u>Número de organizaciones que emplean personal en esta esfera de trabajo</u>
1. 1A11 - Administradores de cooperación técnica	1 589	13
2. 1E1 - 12 1E11 - Economistas*	1 159	9
13. 106 - Traductores y revisores	936	11
14. 1H1 - Especialistas en ciencias agrícolas	454	6
15. 1A1 - Contadores, auditores y analistas financieros	416	13
16. 1A6 - Especialistas en gestión de personal	396	13
17. 1A8 - Especialistas en información pública	377	13
18. 102 - Editores	345	10
19. 113 - Médicos	336	7
20. 1A10 - Especialistas en representación y protocolo	323	13
21. 1A5 - Especialistas en elaboración electrónica de datos	268	11
22. 1M2 - Estadísticos	260	8
23. 103 - Intérpretes	239	7
24. 1A2 - Analistas de gestión y presupuestos	236	7
25. 1J4 - Geólogos, geofísicos e hidrólogos	216	4
26. 1C3 - Bibliotecarios	175	12
27. 1L3 - Especialistas en ciencias políticas	155	4

* Abarca 11 esferas de trabajo: 1E1 a 1E11. Sin embargo, se tratará como una única esfera de trabajo para elaborar las normas del escalón II.

<u>Clave</u>		<u>Número de funcionarios en esta categoría</u>	<u>Número de organizaciones que emplean personal en esta esfera de trabajo</u>
28.	1G2 - Especialistas en derecho internacional	147	8
29.	1B7 - Ingenieros eléctricos y electrónicos	146	4
30.	1A9 - Especialistas en compras	118	10
31.	1L5 - Sociólogos	106	5
32.	1B6 - Ingenieros civiles	104	6
33.	1B3 - Arquitectos y urbanistas	99	3
34.	1G1 - Asesores jurídicos en general	99	10
35.	1H2 - Especialistas en ciencias biológicas	95	5
36.	1A3 - Administradores de servicios de edificios	87	11
37.	1B13 - Ingenieros nucleares	81	2
38.	1N1 - Especialistas en aviación	80	2
39.	1A4 - Administradores de servicios de conferencias	75	11
40.	1F9 - Especialistas en formación profesional	73	3
41.	1B8 - Ingenieros industriales	66	3
42.	1A7 - Especialistas en servicios de impresión	64	10
43.	1B10 - Ingenieros mecánicos	38	5
44.	1J2 - Químicos	35	3
45.	1L4 - Especialistas en bienestar social	29	4
46.	1B5 - Ingenieros químicos	21	4
47.	1F7 - Maestros	18	2
48.	1O5 - Terminólogos	16	4
49.	1B11 - Ingenieros metalúrgicos y especialistas en metalurgia	16	3

<u>Clave</u>	<u>Número de funcionarios en esta categoría</u>	<u>Número de organizaciones que emplean personal en esta esfera de trabajo</u>
50. 1B2 - Ingenieros agrícolas	15	3
51. 1F1 - Especialistas en educación de adultos	14	3
52. 1C1 - Archiveros	14	4
53. 1I5 - Enfermeros	13	2
54. 1I2 - Dietistas y nutriólogos de salud pública	11	2
55. 1K3 - Especialistas en ventas	10	4
56. 1J5 - Meteorólogos	9	2
57. 1L1 - Antropólogos	9	2
58. 1M1 - Matemáticos y actuarios	8	2
59. 1F2 - Especialistas en medios audiovisuales	8	4
60. 1B12 - Ingenieros de minas y de petróleo	8	3
61. 1F6 - Especialistas en educación de impedidos	7	2
62. 1B9 - Ingenieros navales	5	3
63. 104 - Redactores de actas resumidas	4	2
64. 1N2 - Especialistas en servicios de tráfico y viajes	3	3
65. 1D1 - Artistas creadores	3	2

ANEXO XVI

PROGRAMA DE TRABAJO SOBRE LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA Y LA CONTRATACION

Etapa	Tema	Medidas	Etapa	Tema	Medidas
1	Servicio del personal de carrera y del personal que no es de carrera	Terminada en el noveno período de sesiones	C.	Categoría especial del cuadro de servicios generales	Terminada en el 12° período de sesiones
2	Medidas de promoción de las perspectivas de carrera	Terminada en el noveno período de sesiones	6	Evaluación del desempeño)
	A. Para el personal de carrera			A. Criterio para juzgar el desempeño)
	B. Para el personal que no es de carrera			B. Papel del supervisor, del funcionario, de sus iguales, de sus subordinados y del departamento de personal)
3	Objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera	Terminada en el décimo período de sesiones	C.	Recompensas por buen desempeño	Programada para el 13° período de sesiones
	A. Necesidades y beneficios de la organización			D. Sanciones por desempeño deficiente)
	B. Necesidades y beneficios del funcionario			E. Efecto del desempeño sobre el progreso en la carrera en relación con los años de servicio)
4	Relación entre la promoción de las perspectivas de carrera y la clasificación de puestos	Terminada en el décimo período de sesiones	7	(Informe complementario de la CAPI a la Asamblea General) en su trigésimo quinto período de sesiones, con recomendaciones sobre políticas concretas)	Terminada en el 12° período de sesiones
	A. Distinción entre los criterios para determinar la categoría de los puestos y la de los funcionarios			Programas especiales de perfeccionamiento)
	B. Efectos sobre la movilidad y la carrera			A. Mujeres, jóvenes, nacionales de categorías particulares de países	Terminada en el 12° período de sesiones
	C. Determinación de trayectorias de carrera			B. Programas de formación de personal directivo)
	D. Ajustes especiales de categorías para mejorar las perspectivas de carrera		8.	Programas de intercambio entre organizaciones)
	(Informe de la CAPI a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones sobre el enfoque general que se aplica actualmente, con recomendaciones sobre políticas concretas)	Presentado a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones		A. Métodos de cooperación)
				B. Salvaguardias contra una competencia excesiva	Programada para el 13° período de sesiones
5	Modalidades de clasificación divergentes		9	Relación entre la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera)
	A. La categoría P-6	Terminada en el 11° período de sesiones	10	Planificación de los recursos humanos	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)
	B. Funcionarios nacionales del cuadro orgánico	Terminada en el 12° período de sesiones		PLANIFICACION DE LOS RECURSOS	

Medidas

Terminada en el 12° período
de sesiones

Programada para el
13° período de sesiones

Terminada en el 12° período
de sesiones

Programada para el
13° período de sesiones

RSOS

(El tema se examinará sobre
la base de un documento de
la Secretaría)

ANEXO XVI (continuación)

Etapas	Tema	Medidas	Etapas	Tema	Medidas
A.	Utilidad de tales programas	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	15	Evaluación y selección	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la CCCA)
B.	Componentes de tales programas	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	A.	Procedimientos de evaluación incluidos los concursos	
11	Política de ascensos	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	B.	Papel del personal directivo, del personal subordinado y del departamento de personal	
A.	Requisitos para el ascenso		C.	Papel de los gobiernos	
B.	"Ascensos personales"		D.	Contratación de candidatos excesivamente calificados	
C.	Ascenso de personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico		16	Nombramiento y empleo	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la CCCA)
12	Normas relativas al anuncio interno de vacantes	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	A.	Categoría en la que se hace el nombramiento inicial	
	(Informe complementario de la CAPI a la Asamblea General, con recomendaciones sobre políticas concretas)		B.	Duración del nombramiento inicial	
			C.	Disposiciones sobre nombramientos de prueba	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)
13	Política general de contratación	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	1)	Duración de los períodos de prueba	
A.	Distribución geográfica adecuada		ii)	Requisitos relativos a los nombramientos de prueba	
B.	Número apropiado de mujeres		iii)	Métodos para evaluar el desempeño	
C.	Número apropiado de jóvenes		iv)	Procedimientos para rescindir contratos	
D.	Política relativa a los impedidos		D.	Duración del empleo después del período de prueba	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la CCCA)
14	Búsqueda de candidatos	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la Secretaría)	1)	Prolongación del servicio con contratos de plazo fijo	
A.	Uso adecuado de anuncios		ii)	Requisitos para recibir un contrato permanente	
B.	Métodos de cooperación entre las organizaciones		iii)	Conversión del nombramiento de plazo fijo en nombramiento permanente	
i)	Procedimientos comunes de contratación			(Informe de la CAPI a la Asamblea General sobre la política general de promoción de las perspectivas de carrera y de contratación)	
ii)	Registros centrales para la contratación				
C.	Salvaguardias contra la competencia excesiva entre las organizaciones				
D.	Programas de intercambio entre las administraciones nacionales e internacionales				

Medidas

(El tema se examinará sobre
la base de un documento del
CCCA)

(El tema se examinará sobre
la base de un documento del
CCCA)

(El tema se examinará sobre
la base de un documento de
la Secretaría)

(El tema se examinará sobre
la base de un documento del
CCCA)

ANEXO XVII

INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE REVISION DEL ESTATUTO Y EL REGLAMENTO

Introducción

1. En su 11° período de sesiones, la Comisión acordó establecer un Grupo de Trabajo compuesto de ocho miembros a/ y encargado de examinar, a la luz de la experiencia de los cinco años precedentes y de las deliberaciones habidas en el 11° período de sesiones, el estatuto y el reglamento de la Comisión, con el fin de sugerir modificaciones que pudieran mejorar esos textos. Se pidió al Grupo de Trabajo que presentara sus observaciones a la Comisión en su 12° período de sesiones, durante el cual la Comisión decidiría las medidas que procediera adoptar, si hubiere lugar.
2. El Grupo de Trabajo se reunió en la Sede de la OMS del 7 al 11 de julio de 1980.
3. Los trabajos del Grupo de Trabajo estuvieron dirigidos por el Presidente Interino.
4. En su primera sesión, celebrada el 7 de julio de 1980, el Grupo de Trabajo examinó un documento de base preparado por el Secretario Ejecutivo (véase el Apéndice) en que se trataba de tres cuestiones que fueron examinadas por la Comisión, a saber:
 - A. Procedimientos relativos a la preparación de los informes anuales de la Comisión;
 - B. Papel de la Comisión en la selección de su Presidente y su Vicepresidente;
 - C. Papel de la Comisión en el nombramiento de su personal de categoría superior.
5. El Grupo de Trabajo decidió examinar los temas por el orden en que aparecen en el documento de base del Secretario Ejecutivo (véase el Apéndice) y después examinar todos los artículos del estatuto y del reglamento que con el tiempo han ido planteando cuestiones o suscitando problemas.
 - A. Procedimientos relativos a la preparación de los informes anuales de la Comisión
6. El Grupo de Trabajo llegó al consenso de que, si bien los informes sobre los períodos de sesiones deben normalmente contener con bastante detalles las declaraciones hechas durante la reunión, el informe anual debe ser conciso e instructivo y al propio tiempo proporcionar a la Asamblea General informaciones suplementarias, datos de otro orden e información sobre las consecuencias financieras de sus recomendaciones. Al principio del informe anual debe figurar

a/ Sr. Amjad Ali, Sr. Michael Ani, Sr. Arthur H.M. Hillis, Sr. Akira Matsui, Sr. Jiri Nosek, Sra. Ersa Poston, Sr. Richard M. Akwei (Presidente interino) y Sr. Gaston de Prat Gay (Vicepresidente interino).

una lista de las recomendaciones de la Asamblea General, tal como se especifica en las directrices dadas en la nota del Secretario general sobre control y limitación de la documentación (A/INF./35/1). El Grupo reiteró las opiniones de la Comisión que figuraban en los párrafos 174, 175 y 176 del informe sobre su 11° período de sesiones y convino en que debería darse el tiempo suficiente para el examen y la adopción del informe anual durante el período de sesiones de otoño, dejando sólo por introducir en el informe los cambios de pura forma.

B. Papel de la Comisión en la selección de su Presidente y su Vicepresidente

7. Al tratar de este tema, el Grupo de Trabajo consultó la composición y los procedimientos de la Comisión Consultiva en Asuntos administrativos y de Presupuesto, de la Comisión de Cuotas, del Comité de Inversiones, de la Comisión de Derecho Internacional y de la Dependencia Común de Inspección, recalcando que cada uno de estos órganos elige a su propio Presidente y a su propio Vicepresidente, contrariamente a lo que ocurre en la Comisión de Administración Pública Internacional.

8. El Grupo de Trabajo repasó también la historia del artículo 4 del estatuto de la Comisión y recordó que, siguiendo la opinión de la CCAAP y de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional, la Asamblea General había preferido el procedimiento de la "diplomacia serena" al procedimiento electivo directo, reconociendo los intereses de las tres partes en las consultas encaminadas a la propuesta de nombramiento del Secretario General (los cuerpos legislativos, por conducto de la Comisión Consultiva, los Jefes Ejecutivos por conducto del CAC, y el personal por conducto de la FICSA).

9. Sobre este particular se expresaron las siguientes opiniones:

a) Dejar el proceso de selección tal como está actualmente establecido en el estatuto;

b) Modificar el estatuto para que la Comisión pueda elegir a su Presidente y su Vicepresidente;

c) Modificar el estatuto a fin de prever la elección de un comisionado ejecutivo permanente y un comisionado ejecutivo permanente adjunto que desempeñen, respectivamente, las funciones actualmente asignadas al Presidente y al Vicepresidente y disponer al mismo tiempo la elección del Presidente y del Vicepresidente para que presidan las reuniones de la Comisión;

d) Modificar el estatuto a fin de incluir a la Comisión como tal o a la totalidad de sus miembros a título individual en el proceso de consultas previsto en el artículo 4 del estatuto;

e) Poner en conocimiento del Secretario General que los miembros de la Comisión apreciarían que tuviera a bien tener presentes sus opiniones e intereses en este asunto.

10. Se consideró por lo general que el vigente estatuto era fruto de algunos años de reflexión, consultas y transacciones entre las partes interesadas. En consecuencia, cualquier tentativa de modificar la estructura de la Comisión ha de hacerse con prudencia y detenida reflexión, manteniendo la confianza de todas las

partes y procurando mejorar la situación actual y favorecer la armonía y la coherencia entre los miembros de la Comisión, para que ésta pueda asumir las obligaciones que le incumben frente a todas las partes interesadas.

11. Teniendo en cuenta estas circunstancias, el Grupo de Trabajo, persuadido de la importancia que tienen para la Comisión esta armonía y cohesión, acordó por consenso transmitir un mensaje al Secretario General para comunicarle que los miembros de la Comisión apreciarían que tuviera en cuenta sus opiniones e intereses en este asunto.

C. Papel de la Comisión en el nombramiento de su personal de categoría superior

12. El nombramiento de personal está regulado por el artículo 20 del estatuto. El Grupo de Trabajo recordó el procedimiento aprobado por la Comisión en su primer período de sesiones en lo que concierne al nombramiento de los miembros de su propio personal. En cuanto a los dos miembros más principales de su personal de categoría superior por cuyo nombramiento la Comisión había manifestado especial interés, se acordó que el Presidente podría, en la medida en que fuera posible, consultar a los miembros de la Comisión durante los períodos de sesiones, como se hizo durante el 11° período de sesiones, y en el plazo que media entre ellos, en la medida en que resultara realizable, para mantenerles al corriente de los acontecimientos.

Revisión del estatuto y del reglamento

13. Una vez terminado su examen de los tres puntos mencionados en su documento de base, el Grupo de Trabajo revisó brevemente todos los artículos del estatuto y del reglamento de la Comisión respecto de los cuales se habían planteado cuestiones.

14. Entre los artículos del estatuto y del reglamento sobre los que se hicieron comentarios específicos figuraban:

Estatuto

Capítulo I	Artículo 1
Capítulo II	Artículos 2-5, 7, 8
Capítulo III	Artículos 9, 10-12, 18
Capítulo IV	Artículo 20

Reglamento

Artículos	1, 4, 18, 37
-----------	--------------

15. El Grupo de Trabajo recomienda que el Secretario Ejecutivo emprenda un estudio detallado de los artículos del estatuto y del reglamento mencionados en el párrafo anterior, con la ayuda de un consultor en caso necesario.

Documento de antecedentes

Preparado por el Secretario Ejecutivo a petición del
Presidente Interino y del Vicepresidente Interino

1. En su 11° período de sesiones, la Comisión decidió establecer un Grupo de Trabajo compuesto de miembros suyos a/ encargado de revisar, a la luz de la experiencia de los últimos cinco años y de las deliberaciones habidas en el 11° período de sesiones, el estatuto y el reglamento de la Comisión, con objeto de sugerir posibles modificaciones encaminadas a mejorar estos textos. El Grupo de Trabajo recibió el encargo de presentar sus conclusiones a la Comisión en su 12° período de sesiones, oportunidad en que la Comisión decidiría qué medidas habría que adoptar, en su caso.

2. Se recordará que la Comisión trató de este asunto por relación a los tres puntos siguientes:

- A. Procedimientos relativos a la preparación de los informes anuales de la Comisión;
- B. Papel de la Comisión en la selección de su Presidente y su Vicepresidente;
- C. Papel de la Comisión en el nombramiento de su personal de categoría superior.

3. Hay otras cuestiones asimismo pertinentes que pueden estudiarse a la luz de la experiencia adquirida durante cinco años y señalarse a la atención de la Comisión, pero que por falta de tiempo no se han podido tratar.

A. Procedimientos relativos a la preparación de
los informes anuales de la Comisión

4. La Comisión deliberó sobre este punto en su 11° período de sesiones y sus debates podrían resumirse en relación con los siguientes extremos:

- 1) Necesidad de dar concisión al informe anual, sin que al mismo tiempo deje de ser instructivo y fácilmente comprensible para la Asamblea General;
- 2) Necesidad de que el informe anual, una vez adoptado, no sea objeto de ninguna otra modificación de fondo, limitándose las enmiendas a cambios de tipo puramente formal;
- 3) Forma de que cada miembro de la Comisión que lo desee pueda ver reflejadas en el informe anual o en un anexo a éste sus opiniones, sin perjuicio de que se promueva el consenso de la Comisión.

a) Fueron designados para formar parte del grupo de trabajo los siguientes miembros de la Comisión: el Sr. Ali, el Sr. Ani, el Sr. Hillis, el Sr. Matsui, el Sr. Nosek, la Sra. Poston, el Presidente Interino y el Vicepresidente Interino.

5. Al tratar de la preparación de su informe anual la Comisión tomó nota de las observaciones hechas acerca de su informe por la Quinta Comisión en los períodos de sesiones trigésimo tercero y trigésimo cuarto y la sugerencia hecha por la última Asamblea General en su resolución 34/165 de que la Comisión estudiase formas de reducir la longitud de su informe anual sin dejar de exponer con claridad en su informe o en los anexos a éste las recomendaciones que dirigiese a la Asamblea General y los efectos, consecuencias y costos precisos de cada propuesta.

6. La Comisión tomó nota de que, en vista de la importante función doble del informe anual, a saber, presentar recomendaciones a la Asamblea General para la adopción de decisiones, e informar a las organizaciones participantes y a los representantes del personal sobre la labor de la Comisión, el informe anual debería seguir desempeñando estos dos cometidos en un documento único. La Comisión llegó también a la conclusión, sin embargo, de que, a fin de facilitar la labor de la Asamblea General, el informe debería determinar claramente las partes que requieran la adopción de decisiones por la Asamblea y el material de apoyo explicativo proporcionado por la Comisión para explicar y justificar sus recomendaciones, en contraposición con las partes descriptivas e informativas del informe.

7. Semejante decisión no es incompatible con la resolución 34/165 de la Asamblea General, pero ha de procederse con precaución para tener la seguridad de dar cumplimiento a las normas específicas sobre documentación emitidas por el Secretario General (A/INF.35/1) b/.

8. Al examinar el punto 2), la Comisión consideró una propuesta de creación por ella de un comité de redacción encargado de editar el informe anual, para darle su forma definitiva al terminar el período de sesiones en que lo aprueba la Comisión. La Comisión estimó, sin embargo, que esta propuesta era inaceptable y confirmó su práctica de encargar la redacción final de los pasajes que no se hubieran aprobado oficialmente durante el período de sesiones al Secretario Ejecutivo, que actuaría bajo la autoridad del Presidente y con arreglo a las directrices impartidas por la Comisión. Todo miembro debería tener derecho a solicitar, siempre que lo hiciera con suficiente antelación, que una parte del texto de su especial interés se presentara al pleno de la Comisión en forma de borrador, en lugar de dejar su preparación para después de la clausura del período de sesiones. Se acordó que toda decisión de la Comisión por consenso o por mayoría se presentaría en forma de borrador para la introducción de posibles enmiendas y para su aprobación. De ser necesario, podría solicitarse la presentación de un borrador revisado, que sería examinado en una sesión posterior. Una vez aprobados los pasajes del informe anual sobre la base de un texto en esa sesión ulterior, ya no deberían introducirse más modificaciones en esos pasajes, salvo los cambios editoriales de tipo puramente formal requeridos para ser incorporados al resto del texto.

9. El punto 3) no era fácil de resolver. La Comisión señaló que su práctica había consistido en resumir de forma equilibrada, en las partes del texto del informe anual en que se consignaban las deliberaciones de la Comisión respecto de una cuestión, las distintas opiniones expresadas; cuando se trataba de la opinión de un miembro en particular, dicho miembro tenía derecho a determinar los términos en que habrían de resumirse sus puntos de vista. En general se convino en que el informe sería más eficaz si las recomendaciones que en él se formularan a la

b/ En el Documento Adjunto I se reproducen las secciones pertinentes del documento A/INF.35/1 sobre control y limitación de la documentación.

Asamblea General y a otros órganos legislativos para la adopción de medidas no fueran acompañadas de opiniones minoritarias o disidentes. La Comisión acordó, sin embargo, mantener su práctica actual, en virtud de la cual los miembros que así lo desean pueden ver sus opiniones disidentes reflejadas en el resumen de las deliberaciones de la Comisión.

10. En cuanto a la cuestión de si los miembros tienen derecho a que sus opiniones particulares figuren en anexos al texto del informe, hubo división de opiniones. El hecho de que no exista una disposición de esa índole en el estatuto ni en el reglamento respecto del informe anual no significa que se prescriba, ni que se impida la incorporación de las opiniones personales en anexos al informe. Algunos miembros alegaron que el artículo 21 reconoce este derecho solamente en lo que se refiere a los informes sobre los períodos de sesiones, porque el artículo no aparece más que bajo el título "Informes sobre los períodos de sesiones". Otros adujeron que ese artículo reconoce implícitamente este derecho porque el informe anual trata de una parte de los trabajos del período de sesiones y, como tal, forma parte del informe sobre dicho período. Si se reconoce el derecho a incorporar opiniones personales a un informe sobre el período de sesiones se admite también el derecho a añadir las opiniones personales al informe anual.

11. Se convino asimismo, sin embargo, en que esta cuestión podía dejarse al criterio de la Comisión, como órgano encargado de dictaminar y de decidir cuándo surge efectivamente la ocasión para un miembro deseoso de que sus opiniones figuren como anexo, ya que hasta la fecha no se ha planteado una oportunidad semejante en la historia de la Comisión.

B. Papel de la Comisión en la selección de su Presidente y su Vicepresidente

12. Como se recordará, la Asamblea General decidió en su resolución 3042 (XXVII), del 19 de diciembre de 1972, crear en principio una Comisión de Administración Pública Internacional para regular y coordinar las condiciones del servicio en el régimen común de las Naciones Unidas y pidió al Secretario General que le presentara en el vigésimo octavo período de sesiones un proyecto de estatuto de la Comisión, acompañado de propuestas relativas a las correspondientes disposiciones administrativas, presupuestarias y financieras. Al presentar su informe (A/9147, párr. 3) a la Asamblea General, el Secretario General hizo observar que, a juicio de la Comisión Consultiva y a reserva siempre de consideración y decisión de la Asamblea General, la mejor manera de conseguir la adecuada combinación de calificaciones, perspectivas y distribución geográfica es una diplomacia serena, más bien que un proceso electivo directo.

13. Al llegar a un acuerdo sobre el proyecto de estatuto de la Comisión, el Secretario General y sus colegas del CAC solicitaron también el parecer de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI), que ayudó a resolver algunos de los puntos controvertidos que conciernen al mandato propuesto para la CAPI.

14. La JCAPI en su informe (Ibid., anexo II, párrs. 23 a 26) al comentar el nombramiento de miembros de dedicación plena, advirtió que:

"Seguiría siendo teóricamente posible conferir a la Comisión plenaria el poder, ya sea de seleccionar a los miembros de tiempo completo o de decidir por sí misma qué autoridad deberá delegarse en ellos.

Sin embargo, la Junta acepta la hipótesis del estatuto de que la Asamblea General deseará designar al Presidente y a los miembros de tiempo completo, de conformidad con sus propios criterios de competencia y aceptabilidad, para un órgano que influiría considerablemente en la eficacia administrativa de los organismos del sistema de las Naciones Unidas.

Además, los órganos rectores de los diversos organismos, así como los jefes ejecutivos de éstos tendrán un interés lógico en asegurarse de que realmente transfieren sus funciones a miembros de esta Comisión bien elegidos para este fin.

Otra dificultad menor que presenta la selección del Presidente o de los otros miembros de tiempo completo por la Comisión Plenaria, es que la disponibilidad de un experto de alto nivel para prestar servicios de tiempo completo durante un período de cuatro años es un factor que se debe determinar en el momento de la presentación de candidaturas y que no puede dejarse al azar de un procedimiento de elección en el seno de la Comisión una vez que se haya designado ésta."

15. Por lo tanto, la Asamblea General, al adoptar el estatuto con los comentarios contenidos en el informe del Secretario General, reconoció el interés que tenían las tres partes en las consultas encaminadas a la designación por el Secretario General (las instancias legislativas por conducto de la Comisión Consultiva, los jefes ejecutivos por medio del CAC y el personal por medio de la FICSA). Prefirió el procedimiento de la diplomacia serena a la elección directa por la Comisión en pleno.

16. Estas deliberaciones y consultas previas culminaron con la adopción por la Asamblea General del estatuto de la Comisión, cuyo Artículo 4 dice lo siguiente:

"1. Tras consultas apropiadas con Estados Miembros, con los jefes ejecutivos de las demás organizaciones y con representantes del personal, el Secretario General, en su calidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, hará una lista de candidatos a Presidente, a Vicepresidente y a miembro de la Comisión y consultará a la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto antes del proceso de examen y decisión por la Asamblea General.

2. Del mismo modo, se presentarán a la Asamblea General los nombres de candidatos para reemplazar los miembros cuyo período haya experimentado o que hayan renunciado o que por otra razón hayan dejado de desempeñar sus funciones."

Práctica seguida por la Comisión c/

17. En 1975, el primer Presidente y el primer Vicepresidente de la Comisión, Sr. Raúl Quijano y Sr. A.L. Adu, respectivamente, fueron designados de conformidad con este procedimiento, sin participación alguna de la Comisión. Por supuesto que, como en aquella fecha no existía la Comisión, era imposible que participara.

c/ En lo que hace a las disposiciones estatutarias relativa a la práctica seguida por órganos subsidiarios en lo que respecta al nombramiento del Presidente y del Secretario, véase el Documento Adjunto II.

18. En 1977, la Comisión llevaba tres años de existencia. Al fallecer el Vicepresidente, Sr. Adu, fue nombrado para sustituirle en su cargo durante el tiempo de mandato que le quedaba el Sr. Richard Akwei; este nombramiento se hizo con arreglo a los procedimientos vigentes, es decir, que lo hizo el Secretario General sin participación alguna de los miembros de la Comisión. De nuevo en 1978, al expirar el mandato del Presidente y del Vicepresidente, fueron designados respectivamente para estos puestos el Sr. Quijano y el Sr. Akwei, siguiendo el mismo procedimiento. En 1979, al dimitir de su cargo de Presidente el Sr. Quijano y sustituirle como Presidente Interino el Vicepresidente, resultó necesario designar a un Vicepresidente Interino. El Secretario General nombró al Sr. Gastón de Prat Gay con arreglo al procedimiento vigente y sin intervención alguna de los miembros de la Comisión.

C. Papel de la Comisión en el nombramiento de su personal de categoría superior

19. El nombramiento del personal de la Comisión se rige por lo dispuesto en el artículo 20 del estatuto, que está así redactado:

"1. La Comisión tendrá el personal que se prevea en el presupuesto aprobado por la Asamblea General.

2. El personal, seleccionado de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas, será nombrado por el Secretario General previa consulta con el Presidente de la Comisión y, por lo que respecta al personal de categoría superior, con el Comité Administrativo de Coordinación. Todo el personal será nombrado conforme a procedimientos de selección apropiados. En el desempeño de sus funciones, el personal será responsable ante el Presidente y sólo podrá ser removido después de consultarle.

3. Con sujeción al párrafo 2 precedente, los miembros del personal de la Comisión serán considerados, a los efectos administrativos, funcionarios de las Naciones Unidas, las cuales proporcionarán los servicios administrativos necesarios para ellos.

4. Dentro de las partidas presupuestarias pertinentes, la Comisión podrá emplear a los expertos y al personal auxiliar que considere necesarios."

20. En su primer período de sesiones, de mayo de 1975, la Comisión aprobó para el nombramiento de su personal el siguiente procedimiento:

Delegación de responsabilidades para el desempeño de funciones concretas

La Comisión tomó nota de las deliberaciones que habían culminado con la adopción por la Asamblea General del Artículo 18 del Estatuto. La Comisión decidió lo siguiente:

a) Delegar en su Presidente la responsabilidad para ciertas funciones ya existentes, por ejemplo, a dirección general de las tareas de la Secretaría, en particular los estudios requeridos por la Comisión y el funcionamiento de su presupuesto, el nombramiento de miembros del personal de la Secretaría (a cuyo respecto se confieren al Presidente responsabilidades concretas en virtud del artículo 20 del estatuto), el examen del programa de encuestas sobre el costo de la vida que se han de hacer los servicios de estadística, la aprobación de las revisiones periódicas de los cuadros de clasificaciones de ajustes por lugar de destino y de tarifas para las dietas (en virtud de los artículos 11 b) y c), habiendo de asumirse estas últimas funciones lo antes posible);

b) La responsabilidad para funciones especiales, como la supervisión de estudios relacionados con temas concretos pertenecientes a la labor de la Comisión podría delegarse, si procediera, en el Presidente o en el Vicepresidente, o en los miembros de la Comisión, ya sea individualmente (es decir, actuando como relatores especiales) ya sea colectivamente (es decir, actuando como grupos de trabajo).

21. La Comisión, después de considerar el documento ICSC/R.5/Add.1, aprobó el siguiente procedimiento para las consultas sobre nombramientos de miembros de su personal:

a) Los avisos de vacantes producidas en los puestos de categoría profesional de la Secretaría de la Comisión se remitirán a todas las organizaciones participantes, a las que se invitará a presentar candidaturas, ya sea de miembros de su personal, ya sea de otras personas competentes conocidas de ellas. Ciertas vacantes podrán señalarse también a la atención de los Estados Miembros o de asociaciones profesionales, cuando parezca oportuno hacerlo;

b) Todas las candidaturas recibidas serán valoradas por el Secretario Ejecutivo, que establecerá una breve lista para su aprobación por el Presidente;

c) En el caso de los puestos de categoría P-5 o superior, la breve lista será transmitida por el Presidente de la Comisión al Presidente del CAC, con la solicitud de que éste consulte a sus colegas y transmita sus opiniones al Presidente;

d) En el caso de puestos de las categorías P-1 a P-4 el Presidente podrá, si parece conveniente, recabar la opinión de los representantes de los jefes ejecutivos, de la forma que estime más apropiada;

e) Después de las consultas mencionadas en los incisos c) y d) anteriores, el Presidente informará al Secretario General sobre el candidato seleccionado y pedirá su nombramiento;

f) Para los puestos del cuadro de Servicios Generales, se aplicarán los procedimientos normalmente seguidos en las Naciones Unidas para los nombramientos y los ascensos.

22. Los nombramientos del personal superior se han efectuado en conformidad con los procedimientos descritos y con las disposiciones del artículo 20 del Estatuto.

23. Al hacer estos nombramientos, no se ha hecho ninguna distinción entre el Secretario Ejecutivo y los demás miembros del personal superior.

24. El primer Secretario Ejecutivo de la Comisión, Sr. Roger Barnes, fue elegido cuando la Comisión no tenía existencia. No se planteó por lo tanto la cuestión de consultar a la Comisión. Sin embargo, se consultó al Presidente de la Comisión.

25. En 1977, al jubilarse el Jefe del Servicio de Sueldos y Subsidios y nombrarse en sustitución suya al Sr. Harari, no se consultó a los miembros de la Comisión. El entonces Presidente consideró los méritos de varios candidatos y presentó después una recomendación al respecto al Secretario General.

Documento Adjunto I

Pasajes del documento A/INF/35/1

1. Informes de los órganos subsidiarios

19. Los informes presentados por los órganos subsidiarios deben prepararse sobre la base de los siguientes principios:

a) Los informes deben estar orientados hacia la acción y ser concisos, y deben contener información precisa, que se limite a una exposición de la labor realizada por el órgano correspondiente, a las conclusiones a que llegó, a sus decisiones y a las recomendaciones hechas por el órgano al que se presente el informe;

b) Las introducciones que contengan información sobre antecedentes deben limitarse todo lo posible a cuestiones de fondo más que de procedimiento, y sólo deben incluir lo que sea imprescindible señalar a la atención del órgano al que se dirige el informe;

c) La reseña de las deliberaciones debe ser concisa y puede ir completada, cuando sea necesario, con referencias a las actas de las sesiones; las actas resumidas o literales de un órgano, o sus extractos, no deben figurar en el informe de dicho órgano;

d) Los textos que figuran en documentos fácilmente asequibles no deben incorporarse o anexarse al informe; sobre todo, no deben anexarse actas resumidas o literales, documentos de trabajo o extractos de ellos;

e) Los textos que no se puedan conseguir fácilmente no deben anexarse cuando lo sustancial de su contenido pueda incorporarse razonablemente en el cuerpo principal del informe;

f) Los participantes no deben enumerarse por nombre, a no ser que se desempeñen a título personal;

g) Cuando corresponde, los informes deben incluir un resumen de las propuestas, las conclusiones y las recomendaciones que contengan [resolución 2836 (XXVI), párrafo 3].

20. Los informes de los órganos subsidiarios deberán ser presentados con tiempo suficiente, de manera que pueda evitarse la publicación de esos informes primero en forma provisional y más tarde en forma impresa definitiva [resolución 2292 (XXII), anexo, párrafo 1].

21. Se pide a todas las comisiones principales que, al examinar los temas de sus programas que entrañan la presentación de informes anuales por órganos auxiliares o por el Secretario General, consideren la posibilidad de que dichos informes sean presentados a intervalos menos frecuentes [resolución 2836 (XXVI), párrafo 9].

22. Ningún informe (de órganos subsidiarios de la Asamblea General) contendrá una recopilación de otros documentos anteriores [decisión 34/401, párrafo 25].

23. Los órganos subsidiarios no anexarán a sus informes las actas resumidas de sus sesiones ni otros documentos que ya se hayan distribuido a todos los Estados Miembros [ibid., párrafo 26].

24. En el párrafo 2 de su resolución 34/50 de 23 de noviembre de 1979, la Asamblea General decidió aplicar a sus órganos subsidiarios las directrices revisadas para la presentación y contenido de sus informes (véase el Documento Adjunto II) que, mediante su resolución 1979/69 de 2 de agosto de 1979, había aceptado el Consejo Económico y Social para sus comisiones orgánicas y comités permanentes. Al mismo tiempo se entendió que determinados órganos subsidiarios podrían introducir adaptaciones concretas a sus procedimientos de información y actas a la luz de sus funciones determinadas y de las cuestiones de las que trataran.

Documento Adjunto II

Directrices revisadas para el formato y contenido de los informes de los órganos subsidiarios de la Asamblea General

1. El nuevo formato de los informes tratará de presentar clara y sucintamente toda la información que la Asamblea General necesita con objeto de revisar el trabajo de sus órganos subsidiarios y adoptar medidas sobre las recomendaciones que haga.

Capítulo I

2. En el capítulo I se presentarán las cuestiones que requieren la adopción de medidas por la Asamblea General o que se señalan a su atención. Incluirían:

a) El texto de proyectos de resolución y decisiones recomendadas para la aprobación de la Asamblea General;

b) Una declaración concisa de cualquier otra cuestión que requiera que la Asamblea adopte medidas, incluso el proyecto de programa propuesto por la comisión o el comité para su próximo período de sesiones. Cada cuestión deberá figurar en un párrafo identificado por separado. Si la decisión pertinente de la comisión o el comité se da en forma de declaración sobre esta cuestión, se reproducirá íntegramente; si forma parte de una exposición más larga, sólo una parte de la cual requiere que la Asamblea adopte medidas, entonces se presentará únicamente la cuestión sobre la que se requiere la adopción de medidas. Se hará una remisión a los párrafos pertinentes del informe;

c) Cualquier otro asunto que requiera atención especial, como cambios propuestos en la composición, observaciones sobre el programa de reuniones, etc.

Otros capítulos

3. Cada tema del programa de la comisión se presentará en un capítulo separado, a partir del capítulo II.

4. La reseña de los debates consistirá en una declaración concisa de información que la comisión considere indispensable transmitir a la Asamblea General. El método de información variará de acuerdo con el carácter de la comisión o comité y las cuestiones que tenga ante sí. Tal vez una comisión desee realizar sus trabajos por consenso; otra puede tener ante sí temas que impliquen diferencias de opiniones y muchos proyectos de resolución y enmiendas de los que desee dejar constancia.

5. Las opiniones expresadas normalmente no serán atribuidas a oradores particulares, sino que se resumirán y se presentarán colectivamente. Se emplearán formas tales como "Varios representantes manifestaron la opinión de que ..." y "la Comisión tomó nota con interés ...". Sin embargo, si el carácter del debate es tal que resulte conveniente identificar al orador, se hará esto, normalmente a propuesta del Presidente, el Relator o una delegación. Podrán darse, según convenga, detalles de la votación.

6. En el caso de una comisión o un comité que realice sus trabajos mediante debates y consenso, en lugar de adoptar textos para presentarlos a la Asamblea General, toda conclusión a la que llegue será resumida y presentada en el Capítulo I, para conveniencia del Consejo.

7. El informe también incluirá capítulos sobre objetivos del programa, decisiones adoptadas por la Comisión (con exclusión de las que figuran en el Capítulo I y que requieren medidas de la Asamblea General), y la organización del período de sesiones (apertura y duración, elección de la Mesa y programa). En el capítulo sobre la organización de las reuniones puede hacerse mención breve de las declaraciones de apertura, con referencia, en una o dos frases, a su tema general. Las declaraciones no se resumirán en detalle, ni se presentarán íntegramente o en parte en un anexo.

Anexos y apéndices

8. Las cuestiones que se han de presentar en un anexo deberán incluir las exposiciones de las consecuencias financieras de decisiones adoptadas por la comisión o el comité durante el período de sesiones y, en caso conveniente, una lista de documentos.

9. Tal vez una comisión o un comité decida que en el anexo se incluya el acta de un debate sobre una cuestión determinada. La comisión o el comité, en consulta con la secretaría, considerarán la manera en que se preparará dicha acta, en el momento en que se decida la inclusión de la misma.

Nombre	Mandato	Año de creación	No. de miembros	Presidente	Secretario
Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP)	"La Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto tendrá a su cargo el examen técnico del presupuesto por programas de las Naciones Unidas y ayudará en sus tareas a la Comisión de Asuntos Administrativos y de Presupuesto (Quinta Comisión). Al comienzo de cada período ordinario de sesiones en el que haya de examinarse el proyecto de presupuesto por programas para el bienio siguiente, presentará a la Asamblea General un informe detallado sobre el proyecto de presupuesto por programas para dicho bienio. Presentará también, en las ocasiones especificadas en las disposiciones pertinentes del Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera Detallada de las Naciones Unidas 77/, un informe sobre las cuentas de las Naciones Unidas y de todas las entidades de las Naciones Unidas respecto de las cuales el Secretario General tiene responsabilidad administrativa. Examinará, en nombre de la Asamblea General, los presupuestos administrativos de los organismos especializados y las propuestas relativas a arreglos financieros y presupuestos con esos organismos. Desempeñará asimismo cualesquiera otras funciones que le sean asignadas en virtud del Reglamento Financiero de las Naciones Unidas."	1947 Res. 173 (II)	Originalmente: 9 Actualmente: 16	Elegido por la Comisión	Designado por Secretario (C)
Comisión de Cuotas	"La Comisión de Cuotas asesorará a la Asamblea General respecto al prorrateo de los gastos de la Organización entre los Miembros, previsto en el párrafo 2 del Artículo 17 de la Carta, que corresponderá aproximadamente a su capacidad de pago. ... La Comisión asesorará también a la Asamblea General respecto a las cuotas que hayan de asignarse a	1947 Res. 173 (II)	Originalmente: 10 Actualmente: 18	Elegido por la Comisión	Designado por Secretario (C)

e

Secretario

Comisión

Designado por el
Secretario General

Comisión

Designado por el
Secretario General

Nombre	Mandato	Año de creación	No. de miembros	Presidente	Sec
Comisión de Cuotas (continuación)	los nuevos Miembros, a las peticiones de los Miembros encaminadas a obtener modificaciones en sus cuotas y a las medidas que hayan de adoptarse para la aplicación del Artículo 19 de la Carta."	1948 Res. 248 (III)	Original- mente: 3 Actual- mente: 9	Elegido por el Comité	Designa Contra (Nacion Unidas
Comité de Inversiones	"Salvo lo dispuesto en el Artículo 14 acerca de la completa separación que ha de mantenerse entre los fondos de la Caja (Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y los haberes de las Naciones Unidas, la inversión de los fondos de la Caja será decidida por el Secretario General, previa consulta con el Comité de Inversiones y después de oídas las observaciones y sugerencias del Comité Mixto de Pensiones del Personal respecto a la política que haya de seguirse en materia de inversiones. ..."	1974 Res. 3357 (XXIX)	Original y actual- mente: 15	Artículo 4 (Estatuto) Prevía consulta aprobada con los Estados Miembros, con los jefes ejecutivos de otras organizaciones y con los representantes del personal, el Secretario General, en su capacidad de Presidente del Comité Administrativo de Coordinación, establecerá una lista de candidatos al nombramiento para 1 s cargos de Presidente y de Vicepresidente y de Miembros de la Comisión y consultará a la Comisión Consultativa en Asuntos Administrativos y de Presupuesto antes de someter el asunto a la consideración y a la decisión de la Asamblea General	Designa Secreta General previa consulta Preside Comisic (Artícu del Est la CAP
Comité de Adminis- tración Pública Internacional (CAPI)	"En el ejercicio de sus funciones se guiará por el principio establecido en los acuerdos entre las Naciones Unidas y las demás organizaciones que tiende al desarrollo de una sola administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal. La Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre: a) Los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio personal; b) Las escalas de sueldos y ajustes por lugar de destino del personal del cuadro orgánico y categorías superiores; c) Las prestaciones y los beneficios del personal que son determinados por la Asamblea General; d) Las contribuciones del personal. La Comisión establecerá: a) Los métodos por los				

dente

Secretario

: el Comité

Designado por el
Contralor
(Naciones
Unidas)

(Estatuto)
sulta apro-
los Estados
con los
utivos de
nizaciones
representen-
personal,
rio General,
cidad de
del Comité
tivo de
ón, estable-
ista de candi-
ombramiento
argos de
y de
ente y de
e la
consultará a
n Consultiva
Administrativos
puesto antes de
asunto a la con-
y a la decisión
blea General

Designado por el
Secretario
General
previa
consulta con el
Presidente de la
Comisión y el CAC
(Artículo 20 (2)
del Estatuto de
la CAPI)

<u>Nombre</u>	<u>Mandato</u>	<u>Año de creación</u>	<u>No. de miembros</u>	<u>Presidente</u>
Comité de Administración Pública Internacional (CAPI) (continuación)	<p>cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio; b) Las tasas de las prestaciones y los beneficios que no sean pensiones ni los mencionados en el párrafo c) del artículo 10, las condiciones requeridas para tener derecho a tales prestaciones y beneficios y las condiciones de viaje; c) La clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino. En las sedes y en los demás lugares de destino ... La Comisión determinará los hechos pertinentes y formulará recomendaciones en cuanto a las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales y de otras categorías de contratación local ... La Comisión establecerá normas de todas las categorías de personal en esferas de trabajo comunes a varias de las organizaciones. La Comisión asesorará a las organizaciones sobre la elaboración de planes coherentes de clasificación de funciones en otras esferas de trabajo."</p>	1974 Res. 174 (II)	Originalmente: 15 Actualmente: 25	Elegido por la Comisión
Comisión de Derecho Internacional (CDI)	<p>"La Comisión de Derecho Internacional tendrá por objetivo promover el desarrollo progresivo del derecho internacional y su codificación. La Comisión entenderá principalmente en derecho internacional público, pero sin perjuicio de su competencia en derecho internacional privado."</p>	1974 Res. 174 (II)	Originalmente: 15 Actualmente: 25	Elegido por la Comisión
Dependencia Común de Inspección	<p>La Dependencia desempeñará sus funciones respecto de la Asamblea General y, análogamente, de los órganos legislativos competentes de los organismos especializados y demás organizaciones</p>	1966 Res. 2150 (XXI)	Originalmente: 8 Actualmente: 16	Artículo 18 (Estatuto) La Dependencia elegirá cada año de entre los Inspectores a un Presidente y a un Vicepresidente. El

Presidente

Secretario

por
sión

Artículo 14
(Estatuto)

El Secretario General propondrá a la Comisión, en la medida en que le sea posible, el personal y los medios requeridos para el desempeño de su labor

o 18 (Estatuto)
ndencia elegirá
lo de entre los
ores a un
nte y a un
sidente. El

Artículo 19.2
(Estatuto) El personal, seleccionado en conformidad con el Artículo 101 (párrafo 3) de la

Nombre

Dependencia Común de Inspección (continuación)

Mandato

internacionales del sistema de las Naciones Unidas que acepten el presente Estatuto ... La Dependencia será un órgano subsidiario de los órganos legislativos de las organizaciones

... Los inspectores tendrán las más amplias facultades de investigación respecto de todos los asuntos que influyan en la eficiencia de los servicios y en la debida utilización de los fondos. Los inspectores proporcionarán una opinión independiente mediante una inspección y una evaluación encaminadas a mejorar la gestión y los métodos, y a lograr una mayor coordinación entre las organizaciones. La Dependencia constatará que las actividades emprendidas por las organizaciones se desarrollan en la forma más económica posible y que se hace un uso óptimo de los recursos disponibles para llevar a cabo dichas actividades. Sin perjuicio del principio de que la evaluación externa sigue siendo la responsabilidad de los organismos intergubernamentales competentes, la Dependencia, teniendo debidamente en cuenta sus demás responsabilidades, podrá ayudarlos en el desempeño de sus funciones en materia de evaluación externa de programas y actividades. Por iniciativa propia, o a solicitud de los jefes ejecutivos, la Dependencia también podrá asesorar a las organizaciones respecto de sus métodos de evaluación interna, evaluar periódicamente dichos métodos y realizar evaluaciones ad hoc de programas y actividades. Los inspectores podrán proponer las reformas o formular las recomendaciones que consideren necesarias a los órganos competentes de las organizaciones. Sin embargo, no tendrán facultades de decisión ni podrán intervenir en las operaciones de los servicios que inspeccionen."

No. de miembros

Presidente

Presidente desempeñará un papel coordinador respecto del programa de trabajo de la Dependencia durante el año. El Presidente será el agente oficial de comunicación con los órganos competentes y los jefes ejecutivos de las organizaciones. Representará a la Dependencia, cuando sea necesario, en las reuniones de las organizaciones y ejecutará en nombre de la Dependencia cualesquiera otras funciones que la Dependencia decida delegar en él.

Secretario

Carta de las Naciones Unidas, será designado por el Secretario General previa consulta con la Dependencia y, en lo que hace al nombramiento del Secretario Ejecutivo previa consulta con la Dependencia y con el Comité Administrativo de Coordinación. Los miembros del personal de la Secretaría de la Dependencia serán funcionarios de las Naciones Unidas y les serán por lo tanto aplicables el Estatuto del Personal y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

Secretario

Carta de las Naciones Unidas, será designado por el Secretario General previa consulta con la dependencia y, en caso que hace al nombramiento del Secretario Ejecutivo previa consulta con la Dependencia y con el Comité Administrativo de Coordinación. Los miembros del personal de la secretaría de la Dependencia serán funcionarios de las Naciones Unidas y éstos serán por lo tanto aplicables el estatuto del Personal y el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

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营处均有发售。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 diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
