



NACIONES UNIDAS

ASAMBLEA
GENERAL



Distr.
GENERAL

A/C.5/698
25 enero 1957
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Undécimo período de sesiones
QUINTA COMISION
Tema 51 del programa

REGIMEN DE SUELDOS, SUBSIDIOS Y PRESTACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS:
INFORME DEL COMITE DE ESTUDIO DE SUELDOS

Exposición hecha por el Secretario General en la
573a. sesión de la Quinta Comisión

1. Muchas gracias, Sr. Presidente. Ante todo debo decir que lamento mucho el haber tenido que romper en este año una tradición que para mí tiene tanto significado, o sea la de asistir con la mayor frecuencia posible a las sesiones de la Quinta Comisión. Con lo mucho que me interesa la labor de la Comisión, tanto desde el punto de vista presupuestario como del administrativo, ello ha constituido para mí una verdadera pérdida. Sin embargo, creo que Vds. sabrán apreciar los motivos de mi ausencia, que en los últimos meses me han obligado a seguir una vida que, ciertamente, no estaba prevista dentro de las actividades administrativas de las Naciones Unidas.

2. Pero aun cuando no he estado presente, me he mantenido al tanto de la labor hecha por la Quinta Comisión y por la Comisión Consultiva, especialmente en lo relacionado con esta importante materia. Según dijo el martes el distinguido Presidente de la Comisión Consultiva, Sr. Aghnides, quizá la Comisión esté interesada en oír mi exposición de carácter general, que espero sea de utilidad en cuanto a las conclusiones a que deben llegar Vds. sobre la base del anexo al informe de la Comisión Consultiva (A/3505).

/...

Introducción

3. La Comisión está llegando a la última etapa de un largo, difícil y valioso trabajo sobre la complicada cuestión del régimen de sueldos, subsidios y prestaciones, que cada día afecta en mayor grado a las principales organizaciones internacionales. Quiero rendir mi tributo a la devoción con que han desarrollado sus tareas los 11 miembros del Comité de estudio de sueldos designado por esta Comisión el año pasado. Deploro que no se encuentre presente el Sr. F. Friis de Dinamarca, experto y distinguido Presidente del Comité de estudio de sueldos, pero me complace mucho que Vds. hayan tenido oportunidad de oír al Sr. Hunn de Nueva Zelanda, aquí presente, gracias a cuya concisa e imparcial exposición del otro día pudieron enterarse de los resultados de la labor del Comité de estudio de sueldos, así como de las cordiales conversaciones mantenidas con los jefes ejecutivos de las secretarías internacionales, con sus representantes, y con los representantes del personal.

4. Estimo poder decir que se ha logrado un considerable acuerdo sobre distintas partes del estudio sobre el régimen de sueldos, subsidios y prestaciones. Ello se advierte en el informe de la Comisión Consultiva que, al ocuparse en primer término de las diferencias de opinión - ya sea en cuanto a cuestiones de fondo o de aplicación - entre el informe del Comité de estudio de sueldos y las opiniones sustentadas por los jefes ejecutivos de las secretarías, da una prueba de que, para satisfacción nuestra, esas diferencias son reducidas y se limitan a algunos puntos importantes de carácter práctico. Por esa razón, me permito recomendar los resultados de ese estudio completo y constructivo a la atención de la Comisión, en la seguridad de que Vds. podían aprobar - cosa que encarezco con firme convicción - las principales propuestas que recomiendan el Comité de estudio de sueldos, los jefes ejecutivos de los organismos especializados y el que habla, con efectos en Nueva York y en Ginebra a partir del 1.º de enero de 1957.

Observaciones sobre los puntos de coincidencia

5. Según expreso en mi informe (A/C.5/691), los jefes ejecutivos de algunos organismos y yo hemos aceptado la mayor parte de las propuestas del Comité de estudio de sueldos, con inclusión del cambio fundamental que entraña el cambio de la localidad y la fecha básicas del régimen internacional de sueldos que, de Nueva York y mayo de 1950, pasarían a ser Ginebra y enero de 1956. El régimen

/...

propuesto de ajustes por lugar de destino oficial y de prestaciones familiares, cuyo objetivo es adaptar la base de Ginebra en enero de 1956 a las diferentes condiciones de vida en que trabajan los funcionarios internacionales en unos 50 países del mundo, cuenta asimismo con la aprobación general de todos los jefes de las organizaciones que aplican el régimen común. Más adelante tendré oportunidad de decir algo sobre la aplicación de estos arreglos generales al personal profesional de la Sede de Nueva York. En cuanto a los sueldos del personal del Cuadro de servicios generales de Nueva York, entiendo que en su declaración hecha el otro día el Presidente de la Comisión Consultiva quiso decir que se aceptaba mi propuesta concreta sobre un nuevo aumento de aproximadamente un 7%, que junto con el subsidio actual por variación del costo de vida se incorporaría a los sueldos básicos sujetos a descuento para las pensiones. La propuesta se ajusta a principios de larga vigencia - que el Comité de estudio de sueldos ha apoyado - conforme a los cuales en cada lugar de destino oficial deben introducirse, en forma más o menos automática, las modificaciones que aconsejen las condiciones locales. Si se tiene en cuenta que más de la mitad del personal que trabaja en Nueva York pertenece al Cuadro de servicios generales, este ajuste representará una importante carga presupuestaria adicional, pero ese aumento es inevitable. Estoy convencido de que cualquier disminución en la propuesta que he hecho con respecto al Cuadro de servicios generales de Nueva York, implicaría un desconocimiento de los principios generales que ha aprobado la Asamblea General y que ahora reafirma el Comité de estudio de sueldos, con el cual estoy en completo acuerdo.

Principales puntos de divergencia

6. Ahora voy a referirme a algunos asuntos relativos a los sueldos, los subsidios y las prestaciones, acerca de los cuales mi opinión difiere un poco de las del Comité de estudio de sueldos y la Comisión Consultiva.

Ajuste por lugar de destino oficial correspondiente a Nueva York

7. En la parte correspondiente de mi informe, manifesté al referirme a los funcionarios de los Cuadros orgánico y de dirección que se justificaba un aumento uniforme del 5% para todos esos funcionarios, además de lo previsto en otras propuestas, y presenté el problema a la Asamblea General con la firme recomendación de que se adoptase una solución más equitativa que la sugerida por el Comité de estudio de

/...

sueldos. Pero al estudiar la exposición hecha ante Vds. por el Presidente de la Comisión Consultiva, compruebo que, aun cuando esa Comisión no rechaza en modo alguno mi punto de vista, no está enteramente convencida de que por el momento haya motivos suficientes para hacer algo más en beneficio del personal profesional de Nueva York.

8. Sin duda, la mejor solución habría sido la de conceder un aumento general de los sueldos básicos. Ello habría satisfecho en gran parte las reservas que los jefes ejecutivos de los organismos y yo hemos expresado sobre las propuestas del Comité de estudio de sueldos relativas a sueldos básicos y al problema todavía no resuelto de las escalas de sueldos sujetos a descuento para las pensiones. Con todo, debo reconocer que dicha solución, aunque muy justificado para Nueva York, habría implicado una considerable modificación de la totalidad del plan del Comité de estudio de sueldos y tenido consecuencias financieras que esta Comisión quizá no hubiera aceptado en vista de la situación presupuestaria excepcional que existe en estos momentos. En tal caso, yo pediría a esta Comisión encarecidamente que estableciese un ajuste más elevado por lugar de destino para el personal de Nueva York, cuyas necesidades se suele reconocer que son más apremiantes. Creo que esta actitud está justificada por motivos más amplios, de los cuales el aumento del índice del costo de la vida en 1956 sólo constituye un factor importante. En realidad, muchos elementos que pesan considerablemente en el presupuesto del personal de Nueva York, o que están más allá de sus posibilidades, en comparación con sus colegas de Ginebra, no se reflejan de manera adecuada o no se reflejan en absoluto en las comparaciones del costo de vida que se han hecho. Creo que aquéllos de ustedes que conocen Ginebra y Nueva York estarán de acuerdo conmigo en que lo que podría llamarse un esparcimiento decente y razonable puede obtenerse más barato en Ginebra que aquí. El funcionario de Ginebra dispone de una parte de su sueldo para diversiones, recreo, vacaciones, etc., y con esa cantidad de dinero puede adquirir una cantidad razonable de estas cosas. El funcionario de Nueva York dispone de menor cantidad de dinero para tales fines y con su sueldo consigue mucho menos que el de Ginebra en este aspecto. Las actuales comparaciones del costo de vida tampoco reflejan por completo factores tales como los gastos de locomoción, la comida en restaurantes, la educación, el recreo y diversiones, las vacaciones y el servicio doméstico. Si se tienen en cuenta todos estos aspectos, es decir, todos los elementos considerados por la Comisión y que se reflejan en las estadísticas del costo

/...

de la vida, y si se calcula también el costo real que supone un nivel de vida decente y ordinario, estoy convencido de que la solución que debe tomarse en justicia, sobre todo ante el incremento del costo de la vida en Nueva York durante 1956, consiste en clasificar a esta ciudad en la clase V el 1.º de enero de 1957. Por lo tanto, me permito hacer una recomendación en ese sentido.

Prestaciones familiares para el personal del Cuadro de servicios generales

9. El Comité de estudios de sueldos recomendó que las prestaciones familiares para el personal del Cuadro de servicios generales en Nueva York se aproximase más a las prestaciones familiares que autoriza la ley del impuesto sobre la renta de los Estados Unidos. Sin embargo, quizá no se tuvo en cuenta que la aplicación de esta norma general, aunque correcta en principio, podría significar una disminución apreciable de los sueldos del personal del Cuadro de servicios generales que tiene personas a cargo; por tal motivo, me permití sugerir que nos adaptásemos a las circunstancias del personal. Me complace mucho ver que la Comisión Consultiva ha aceptado mi sugestión en cuanto al funcionario que ha enviudado o se ha divorciado y tiene un hijo a cargo. Sin embargo, como el Comité de estudios de sueldos, proponen que se concedan 250 dólares por el cónyuge a cargo de un funcionario del Cuadro de servicios generales, en vez de los 300 que yo he propuesto. También en este caso es necesario establecer el criterio en líneas generales, porque dentro del régimen consagrado por la Ley del impuesto sobre la renta de los Estados Unidos lo mismo puede defenderse la cifra de 250 dólares que la de 300. Propongo 300 dólares porque considero que no es lógico referirse al modesto aumento propuesto en el caso del cónyuge a cargo, sin recordar al mismo tiempo la disminución equivalente propuesta por todos los hijos a cargo. Prefiero equivocarme por el lado de la generosidad con los miembros del personal que disponen de menores ingresos y que tienen familiares a cargo, y espero que la Comisión se servirá aceptar mi sugestión de que la suma por el cónyuge a cargo sea de 300 dólares anuales para el personal del Cuadro de servicios generales de la Sede.

Escalones por antigüedad

10. En cuanto a los escalones por antigüedad, la propuesta que voy a hacer (a la luz del excelente estudio que la Comisión Consultiva ha preparado) es que existan dichos escalones desde la categoría P-1 hasta la P-4 inclusive para todos los

/...

funcionarios que lo merezcan y que se encuentran inmovilizados en el último escalón de su categoría. Estas cuatro categorías (P-1 a P-4) constituyen la mayoría del Personal Profesional. Tanto el Comité de estudio de sueldos como la Comisión Consultiva han recibido pruebas de que hay un número considerable de funcionarios de cada una de estas cuatro categorías - me refiero al régimen común en conjunto, y no exclusivamente a la Secretaría de las Naciones Unidas - que han llegado al último escalón que pueden alcanzar. Por eso he pedido que la Quinta Comisión, sin dedicar demasiado tiempo al estudio de este punto, continúe examinando con interés el problema de los escalones por antigüedad sobre una base bastante amplia.

Remuneración de los Subsecretarios y funcionarios con categoría equivalente

11. El Comité de estudio de sueldos ha recomendado que se reduzcan mucho los emolumentos que se pagan en la actualidad a los funcionarios de categoría más elevada en las Naciones Unidas. La rebaja que se propone es tal que constituye una nueva evaluación en sentido descendente de la función y situación de esos funcionarios. Por lo tanto, afecta a la reorganización de la categoría superior que aprobó la Asamblea General hace dos años para un período de prueba, y tiene una repercusión directa (de verdadera importancia) en las posibilidades y funciones del propio Secretario General.
12. Precisamente por este motivo propuse en mi informe que, con carácter provisional, no se introduzca ninguna modificación en la escala actual de remuneraciones de los Subsecretarios y funcionarios de categoría equivalente. En él señalé que era necesario encontrar una solución duradera más satisfactoria, de conformidad con las responsabilidades y cualidades especiales que el Secretario General exige de los funcionarios de la categoría más alta. Me pareció más conveniente no modificar la estructura actual, que, desde el punto de vista de nuestra Organización, está dando un resultado admirable bajo una presión inmensa, mientras ocupen sus puestos los titulares actuales de esas categorías, aunque hay que examinar este problema, no limitándose sólo a la revisión de sueldos, cuando la Asamblea General examine en su duodécimo período de sesiones la función, la situación y el número de funcionarios con categoría de subsecretarios.
13. En las dos ocasiones en que me dirigí al Comité de estudio de sueldos sobre esta cuestión no insistí mucho en consideraciones sobre la organización de la categoría superior, pero me esforcé en hacerle comprender la importancia que

/...

atribuyo a este asunto, así como a la relación que existe entre unos funcionarios superiores de excelentes calificaciones y la necesidad de obtener la mayor eficiencia, competencia e integridad en los funcionarios de categoría inferior a la de subsecretarios. En cuanto a estos últimos, manifesté que es absolutamente necesario que el Secretario General pueda obtener el concurso de personas que puedan calificarse de administradores diplomáticos, que no se sientan en condiciones de inferioridad ante los altos funcionarios de las delegaciones permanentes y de las administraciones nacionales con quienes tengan que tratar.

14. Pese a mis advertencias, el Comité de estudio de sueldos ha hecho una recomendación que creo indica que no comprende bien el problema. Tengo entendido que sus deliberaciones sobre este punto tuvieron lugar en sesión privada y, por lo tanto, debo suponer que actuaron a base de comparaciones con otras administraciones. Así, el Comité, en el párrafo 90 de su informe, establece comparaciones con los sueldos de los funcionarios nacionales, lo cual me parece totalmente fuera de la realidad. Tal como se han desarrollado, las Naciones Unidas sólo constituyen en **parte una organización administrativa** corriente, que desempeña sin dificultades sus tareas cotidianas; por encima de todo, tienen más bien la naturaleza de una organización de emergencia, o por lo menos prestarán sus servicios en situaciones de emergencia, y puedo asegurar que necesito imprescindiblemente tener asociados con los que pueda contar para soportar una carga muy pesada, tanto en el sentido cualitativo del término como en el cuantitativo.

15. El Comité de estudio de sueldos indica en el párrafo 91 de su informe, que sus propuestas para Nueva York, representan una remuneración de 15.200 dólares (netos) para un subsecretario soltero, en comparación con 15.500 dólares (netos) que propuse yo hace un año. Esto quizá sugiera vagamente que el Comité ha tenido en cuenta casi todas mis propuestas anteriores. Sin embargo, aparte de que el subsecretario soltero no constituye el caso típico, yo propuse en principio un plan absolutamente distinto, según el cual el caso más típico de subsecretario con personas a cargo habría recibido 17.500 dólares (netos) cuando estuviera casado y no tuviera niños, ó 18.300 dólares cuando estuviera casado y tuviera dos hijos. Además, se ha tendido a pasar por alto que, incluso en las propuestas que hice en un principio, la intención era dejar como hasta ahora los subsidios de atenciones sociales y gastos de representación, que se pagan con cargo al fondo de 50.000 dólares asignado cada año para tal fin.

/...

16. Quiero insistir una vez más en que, basándome en mi experiencia de Secretario General desde que se aprobó hace poco más de dos años la reorganización de la categoría superior de la Secretaría de las Naciones Unidas, he estimado imperativo y absolutamente justificado alcanzar un nivel muy superior al que propone ahora el Comité de estudio de sueldos. Si no hubiera podido recurrir a los arreglos actuales, el Secretario General de las Naciones Unidas se habría encontrado en cierto sentido aislado, apoyado en la categoría más alta por lo que puedo calificar de "administrador técnico". Debo advertir seriamente a los gobiernos que esto no habría sido suficiente, y que no considero compatible con la Carta ni con los intereses de las Naciones Unidas el colocar a su Secretario General en tal posición.

17. Para su conveniencia, he propuesto que por el momento se mantenga el statu quo en esta materia. Esto no constituye ningún dispendio ni originará aumentos en el presupuesto. Se trata de una disposición muy adecuada, a la luz de las graves consecuencias que pueden producir en la organización las propuestas del Comité de estudio de sueldos. Apelo de nuevo con la mayor energía a la Comisión para que apruebe mi propuesta, que aconsejan tanto los intereses esenciales de las Naciones Unidas como la necesidad de seguir un procedimiento convincente.

Empleo del personal que no es de carrera

18. El problema de la proporción de puestos que deberán cubrirse con nombramientos a plazo fijo ha sido discutido en todos sus aspectos, y mantengo mi opinión, que cuenta con el apoyo de todos los demás Jefes Ejecutivos, de que no convendría tratar de establecer, ni siquiera como objetivo, un porcentaje fijo de puestos que deban cubrirse con nombramientos de ese tipo. En lo que se refiere a las Naciones Unidas, según expliqué en mi reciente informe sobre los cambios en la distribución geográfica (A/C.5/689), la Secretaría ha progresado mucho en este aspecto durante los últimos 12 meses aproximadamente. Estoy seguro de que en el informe que tendré que presentar a la Asamblea General en su duodécimo período de sesiones, sobre los cambios en la distribución geográfica del personal de la Secretaría durante el año corriente, me será posible señalar nuevos progresos en este sentido y no creo que sea ni oportuno ni innecesario que la Quinta Comisión proceda a revisar anualmente por separado la cuestión del personal con nombramientos a plazo fijo.

* * *

/...

19. Quisiera referirme ahora a varias cuestiones que tal vez no se puedan considerar como controvertibles, pero sobre las cuales convendría aclarar la posición del Secretario General.

Factores no económicos

20. Me complace que la Comisión no se haya inclinado a pasar por alto las consideraciones que son independientes de las escalas de sueldos y puedo asegurar a un distinguido representante que el capítulo del informe del Comité de estudio de sueldos que trata de los factores no económicos no sólo ha sido estudiado con interés, sino que se procederá a aplicarlo, por lo menos en cuanto se refiere a esta Organización.

21. Considero que en las propias Naciones Unidas no hemos descuidado en modo alguno estas cuestiones hasta ahora. Contamos con un Comité Consultivo Mixto, que incluye representantes de la Administración y de la Asociación del Personal y que se reúne periódicamente para estudiar multitud de cuestiones relacionadas con el personal, planteadas por ambas partes. También disponemos de un Grupo Mixto de Trabajo en Materia de Ascensos, en el que los representantes de la administración y del personal consideran conjuntamente la forma de mejorar nuestra administración en esta importante cuestión. Cuando revisamos nuestro sistema de informes periódicos hace aproximadamente un año, lo hicimos basándonos en un informe de un grupo de trabajo que estaba constituido por representantes de la Organización y de la Asociación del Personal. Tenemos un Consejo de Esparcimiento (Recreation Council) que se ocupa de las aficiones y asuntos de interés especial para el personal en múltiples actividades y hemos ayudado a organizar esas actividades. Una unidad especial de la Oficina del Personal, la Sección de Actividades del Personal, tiene como única función apoyar los distintos tipos de actividades del personal o destinadas a él. Contamos con un distinguido grupo de colaboradoras voluntarias que prestan un servicio muy útil en la adaptación de los recién llegados a Nueva York, la obtención de invitaciones, el asesoramiento sobre actividades culturales y recreativas, los viajes de vacaciones y otras muchas cuestiones conexas. A los nuevos funcionarios les hacemos seguir un curso de orientación. Tenemos una Oficina de Alojamiento, dedicada a procurar viviendas para el personal, sobre todo a los recién llegados. La Asesora del personal se dedica exclusivamente a ayudar a los empleados a resolver sus problemas personales. El Servicio Médico

/...

suministra diversos servicios de índole constructiva. Contamos con un Comité Mixto de Disciplina, en el que está representado el personal y que examina todos los casos de sanciones, salvo las faltas graves que requieren destitución sumaria. Contamos con una Junta Mixta de Apelación, en la que está representado el personal y que admite cualquier apelación de un funcionario como consecuencia de una decisión administrativa que considere que está en pugna con el Reglamento del Personal o el Estatuto del Personal; el Tribunal Administrativo constituye otra salvaguardia a este respecto. Existe el Fondo de Ayuda Mutua del Personal, sostenido y administrado por la Administración y el personal, que presta asistencia financiera a los funcionarios en caso de dificultades o situaciones de emergencia. Hay un Comité de Becas, que ayuda a los funcionarios a obtener facilidades para la educación de sus hijos, muchas veces con derechos reducidos. También existe una Cooperativa de las Naciones Unidas, a las que pertenecen muchos miembros del personal. Además existe una cooperativa de crédito, que otorga préstamos al personal en condiciones razonables.

22. Se me disculpará si menciono que propuso a la Asamblea General, primero, el establecimiento de un sistema de iniciativas que consideraba que produciría un efecto favorable sobre el personal y, segundo, un sistema de préstamos de vivienda para los funcionarios recomendado favorablemente por el Comité Mixto del Personal de las Naciones Unidas y el Comité de Inversiones de las Naciones Unidas y por mí mismo, y que esta Comisión ha decidido rechazar o aplazar por motivos que tengo entendido que no son financieros.

23. La enumeración que acabo de hacer sobre el progreso logrado en las cuestiones no económicas tiene carácter ilustrativo y no es completa, y considero que en una Secretaría que sólo lleva 11 años establecida demuestra los adelantos conseguidos en la vigilancia de los intereses del personal, más allá e independientemente de la cuestión de sueldos y subsidios. Habiendo dejado constancia de este hecho, me es grato admitir que, dado el carácter especial de los problemas de nuestro personal, es posible realizar nuevos progresos en las cuestiones no económicas, y tengo el propósito de que se haga así.

24. Me ha parecido que en las observaciones hechas por un distinguido representante se insinuaba que para que resulte posible resolver adecuadamente estas cuestiones no económicas, todas las organizaciones que participan en el régimen común tienen que seguir prácticas uniformes. Creo que en este sentido indicó que los órganos

/...

de coordinación que hoy existen no resultaban adecuados y que era indispensable mejorarlos. Puedo asegurarle que mis colegas y yo no pensamos ocuparnos a la ligera de esta cuestión en el CAC. Sin embargo, creímos que se trataba de una cuestión que en nuestra calidad de principales funcionarios administrativos, deberíamos seguir estudiando, y que no era urgente la intervención de la Asamblea General con medidas legislativas.

Unificación de las condiciones de servicio

25. Respecto a la importante cuestión de la unificación de las condiciones de servicio en toda la compleja organización de las secretarías internacionales, creo que por lo menos hemos llegado a una importante conclusión: que no sólo conviene, sino que también se puede, lograr una unificación considerable. Además, como consecuencia de los amplios trabajos del Comité de Estudio de Sueldos, en los cuales han colaborado los representantes administrativos de todas las organizaciones, ya disponemos de las líneas generales de un régimen que mejorará mucho nuestra organización administrativa.

26. El éxito de este régimen depende de cómo se usen ciertos instrumentos administrativos que ha ideado en gran parte el citado Comité de Estudio de Sueldos, que deben emplearse con tacto para lograr los resultados deseados. Tales instrumentos son el ajuste por lugar de destino oficial, el seguro de muerte e incapacidad y la prestación por cese en el servicio para el personal con nombramiento a plazo fijo, y sobre todo el subsidio por misión. Estos elementos nos ayudarán en la solución de este difícil problema.

27. Sin embargo, aun queda por determinar la forma exacta en que se aplicarán estas medidas en unión de otros procedimientos de orden administrativo, tales como el transporte de los efectos domésticos, la licencia para visitar el país de origen, la prima de repatriación, etc., así como la fijación de la cantidad más adecuada para el subsidio por misión.

28. En mi opinión, y en la de los jefes ejecutivos de todas las organizaciones participantes, en esta etapa de la preparación de procedimientos detallados, nos salimos del campo legislativo para penetrar en el administrativo. La única solución acertada en este caso es la que resulte eficaz en la práctica, es decir,

/...

la que permita a los funcionarios trasladarse con la mayor rapidez de un lugar a otro y de un programa a otro, recibiendo un trato equitativo y causando los menores gastos posibles a las organizaciones interesadas.

29. El Comité de Estudio de Sueldos ha presentado un conjunto de propuestas administrativas detalladas. Después de estudiarlas con gran cuidado, los jefes ejecutivos de las organizaciones participantes y el suscrito han llegado a la conclusión de que, si bien permiten una solución general satisfactoria, es preciso modificar algunos de sus detalles para hacer más viable su aplicación. Mis colegas y yo hemos expuesto (véanse los párrafos 51 a 67 del documento A/C.5/691) las aclaraciones y modificaciones relativamente pequeñas que nos parece revisten suma importancia en este complicado problema. Estas modificaciones pueden hacerse sin ningún gasto adicional en los planes detallados propuestos por el Comité de Estudio de Sueldos. Dentro de este orden de ideas, hemos solicitado en el párrafo 67 del documento A/C.5/691 que la Asamblea General apruebe el régimen que mis colegas y yo hemos propuesto, sabiendo muy bien que su aplicación detallada requerirá una cuidadosa planificación conjunta de todas las organizaciones durante varios meses.

30. La Comisión Consultiva ha recomendado que se estudien con más detenimiento estas cuestiones en el plano administrativo, y que yo informe a la Asamblea General en su duodécimo período de sesiones. Aunque comprendo que la Comisión Consultiva tuvo muy poco tiempo para estudiar este problema, opino, y sé que en esto me respaldan mis colegas de los organismos especializados, que se originarían serios perjuicios si la Asamblea no tomara una decisión al respecto durante su actual período de sesiones y dejara toda la cuestión en suspenso por otro año. Entre todas las sugerencias examinadas por el Comité de Estudio de Sueldos, la cuestión de la unificación de las condiciones de servicio fué quizá la que atrajo más la atención y se analizó con el mayor cuidado. Como mis propuestas se basan principalmente en este largo y minucioso estudio y sólo implican modificaciones de conveniencia administrativa que no representarán ningún gasto, exhorto a la Comisión a que apruebe estas propuestas (párrafos 51 a 67 del documento A/C.5/691) y nos permita aplicarlas con la mayor rapidez posible en 1957, previa deliberación conjunta de todas las organizaciones interesadas. Si se aplazara esta decisión, creo que sería un grave tropiezo para este asunto de los sueldos, subsidios y prestaciones, que tenemos motivo para creer que progresará en el actual período de sesiones de la Asamblea General.

/...

Sistemas de seguro colectivo médico, de hospitalización y seguro odontológico.

31. Me complace observar que el Comité de Estudio de Sueldos ha coincidido con mis recomendaciones para ampliar el plan de seguro colectivo médico y de hospitalización en la Sede, y apoya el estudio que estoy haciendo sobre la posibilidad de establecer un seguro colectivo para los gastos dentales. La Comisión Consultiva ha sugerido que cuando se completen los detalles definitivos del plan deberá someterse a su consideración y, en lo que se refiere a los aspectos financieros, a la de la Asamblea General. En realidad, ya he presentado las consecuencias presupuestarias a la Asamblea General en el Anexo de mi informe que se ocupa de los problemas financieros (A/C.5/691). Al preparar estos cálculos he supuesto que los planes se aplicarían hacia el 1.º de junio del presente año, y he solicitado la autorización de la Asamblea General para actuar con arreglo a esas líneas generales tan pronto como puedan adoptarse las medidas pertinentes. Como he indicado en dicho informe, la preparación de planes similares para el personal de otras oficinas dependerá de las circunstancias peculiares de cada zona. Como siempre, prestaré la mayor atención a cualquier observación que pueda formular la Comisión Consultiva acerca de mis planes, pero pido a la Asamblea General que apruebe la aplicación de programas de seguro adecuados cuyos gastos globales serían sufragados a partes iguales por la Organización y los funcionarios participantes.

ORGANO ESPECIAL

32. Los demás jefes ejecutivos y yo creemos que la cuestión primordial bajo este encabezamiento es que debe existir un órgano permanente común a las organizaciones, para examinar la aplicación coordinada del régimen de ajustes por lugar de destino oficial y otros problemas conexos, y asesorar al respecto. Hemos propuesto a la Asamblea General que se nombre inmediatamente un pequeño grupo, compuesto de tres o cuatro asesores, para que se ocupe de los problemas actuales.

33. Respecto a las sugerencias más amplias sobre la creación de un órgano permanente, formuladas por el Comité de Estudio de Sueldos, no estoy ahora en condiciones de agregar nada a la exposición conjunta contenida en el documento A/C.5/691, pero en cambio deseo hacer una observación de pasada a la

/...

sugestión de la Comisión Consultiva acerca de la Comisión de Administración Pública Internacional. El Comité de Estudio de Sueldos me preguntó si había llegado el momento de adoptar un régimen común de contratación, y a ello contesté que aunque miraba con simpatía la idea de una mayor unidad - si bien teniendo en cuenta al mismo tiempo las consideraciones de carácter histórico y político que existen en la independencia y autonomía de las distintas organizaciones -, la dificultad actual consiste en que todavía no hemos logrado esa unidad, y que lo mejor sería dejar esta cuestión para un futuro indefinido.

34. Opino, y creo que los demás jefes ejecutivos son del mismo parecer, que un régimen común de contratación no sería viable, y, por lo tanto, estimo innecesario entrar a analizar la importante cuestión de principio indicada en los Artículos 97 y 101 de la Carta de las Naciones Unidas. No obstante, si tal régimen fuese factible, estimaría que, en virtud de la Carta, no estoy facultado para delegar ninguna parte de mi autoridad como jefe administrativo en ningún órgano mixto encargado de coordinar la contratación en las distintas organizaciones. La creación de una Comisión de Administración Pública Internacional con carácter consultivo sería algo distinto, pero ésta sólo abarcaría una parte de los problemas que, como señala el Comité de Estudio de Sueldos en su informe, deben ser examinados conjuntamente por las organizaciones.

CONCLUSION

35. Esto es todo lo que tengo que decirles hoy. Indudablemente, ustedes querrán que haga nuevas observaciones y comentarios sobre los problemas que se planteen en el curso del debate. El Sr. Robertson y el Sr. Turner estarán a su disposición en todo momento para comunicarles mi parecer. No obstante, tengo la impresión de que posiblemente la Asamblea General se encuentre en una situación más fácil que lo que supusimos. El informe del Comité de Estudio de Sueldos es claro y está bien estructurado. Tienen ustedes ante sí las reacciones de los jefes administrativos de las secretarías de las distintas organizaciones internacionales, y conocen ya las observaciones de la Comisión Consultiva. En todo el enorme y complejo problema examinado son relativamente pocos los puntos que debe decidir la Asamblea General, y de ellos no habrá muchos que tengan que ser objeto de un debate a fondo.

/...

36. Al someter estas cuestiones a su decisión, pienso en los importantes acontecimientos que tanto ocupan actualmente a las Naciones Unidas y a todos sus órganos. Por mi parte, no me resulta difícil reconciliar mentalmente este debate sobre el régimen de sueldos, subsidios y prestaciones del personal, con las discusiones de elevadas cuestiones de importancia mundial en las que todos intervenimos, ya que los hechos han demostrado una vez más que la Secretaría, como lo prevé la Carta, es un órgano vital e importante de las Naciones Unidas. Es indudable que debemos asegurarnos de que las condiciones de servicios nos permitan mantener y renovar una Secretaría dispuesta, deseosa y capacitada para cumplir los deberes que le asigna la historia.

