

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

**ASAMBLEA GENERAL**

DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES  
SUPLEMENTO No. 30 (A/37/30)



**NACIONES UNIDAS**



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

**ASAMBLEA GENERAL**

**DOCUMENTOS OFICIALES: TRIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES**

**SUPLEMENTO No. 30 (A/37/30)**



**NACIONES UNIDAS**

**· Nueva York, 1982**

## **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 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 . . . . .		x
Resumen de las consecuencias financieras de las recomendaciones y decisiones de la Comisión para las Naciones Unidas y las organizaciones participantes . . . . .		xiii
<u>Capítulo</u>		
I. CUESTIONES DE ORGANIZACION . . . . .	1 - 8	1
A. Aceptaciones del Estatuto . . . . .	1 - 2	1
B. Composición . . . . .	3 - 4	1
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas . . . . .	5 - 6	2
D. Organó subsidiario . . . . .	7 - 8	2
II. MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO SEXTO PERIODO DE SESIONES (SOBRE LA BASE DEL SEPTIMO INFORME ANUAL DE LA COMISION) . . . . .	9 - 28	3
A. Estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas solicitados a la CAPI . . . . .	10	3
B. Comparación de la remuneración total . . . . .	11	3
C. Examen de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino . . . . .	12	4
D. Índice especial para pensionistas . . . . .	13	4
E. Principios generales y metodología para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales . . . . .	14	4
F. Prestaciones por familiares a cargo . . . . .	15	4

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
G. Subsidio de educación . . . . .	16	4
H. Formación . . . . .	17	5
I. Contribuciones del personal . . . . .	18	5
J. Pagos complementarios . . . . .	19	5
K. Pagos por separación del servicio . . . . .	20	5
L. Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas . . . . .	21	5
M. Cuestiones que se derivan de la resolución 36/235 (relacionadas con la Secretaría de las Naciones Unidas) . . . . .	22 - 25	5
N. Distribución geográfica . . . . .	26	6
O. Reglamento del Personal . . . . .	27	6
P. Presupuesto de la Comisión . . . . .	28	6
III. REMUNERACION PENSIONABLE Y DERECHOS DE PENSION COMO ELEMENTOS DE LA REMUNERACION TOTAL . . . . .	29 - 56	7
A. Indización de la remuneración pensionable: informe sobre el índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) y el índice de precios de consumo (IPC) de los Estados Unidos a julio de 1982 . . . . .	29 - 31	7
B. Índice especial para pensionistas . . . . .	32 - 48	7
C. Evaluación actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: edad de jubilación . . . . .	49 - 56	11
IV. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES . . . . .	57 - 146	14
A. Comparación que ha de hacerse en aplicación del principio Noblemaire . . . . .	57 - 124	14
1. Evaluación del margen entre la remuneración de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del régimen común de las Naciones Unidas . . . . .	57 - 64	14
2. Comparación de la remuneración total . . . . .	65 - 85	18
3. Determinación de la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores . . . . .	86 - 118	24

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
4. Pagos complementarios a los funcionarios internacionales y asuntos conexos . . . . .	119 - 124	34
B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino . . . . .	125 - 146	35
1. Examen general de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino . . . . .	125 - 138	35
2. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y del plan de subsidios de alquiler . . . . .	139 - 146	38
V. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES . . . . .	147 - 191	40
A. Metodología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes . . . . .	147 - 153	40
B. Ajustes periódicos entre estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes . . . . .	154 - 157	41
C. Subsidios . . . . .	158 - 178	42
1. Prima de idiomas . . . . .	158 - 166	42
2. Subsidio de no residente . . . . .	167 - 178	44
D. Estudio sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en Ginebra . . . . .	179 - 188	47
E. Contribuciones del personal del cuadro de servicios generales . . . . .	189 - 191	49
VI. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS . . . . .	192 - 222	50
A. Subsidio de educación . . . . .	192 - 200	50
B. Prestaciones por familiares a cargo . . . . .	201 - 222	52
VII. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO . . . . .	223 - 242	60
A. Clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo . . . . .	223 - 226	60
B. Funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico . . . . .	227 - 232	61
C. Examen general de las condiciones de servicio sobre el terreno . . . . .	233 - 242	63

INDICE (continuación)

<u>Capítulo</u>	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VIII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 13 DE SU REGLAMENTO . . . . .	243 - 275	67
A. Aplicación de la Norma General (Escalón I) . . . . .	243 - 249	67
B. Elaboración de normas para esferas comunes de trabajo (Escalón II) . . . . .	250 - 254	68
C. Elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales de Nueva York . . . . .	255 - 275	70
IX. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO . . . . .	276 - 320	74
A. Planificación de los recursos humanos . . . . .	276 - 282	74
B. Promoción de las perspectivas de carrera: estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas . . . . .	283 - 311	76
C. Formación . . . . .	312 - 315	82
D. Arreglos interorganizacionales sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal . . . . .	316 - 320	83
X. OTROS ASUNTOS . . . . .	321 - 333	86
A. Examen del estatuto y el reglamento de la Comisión . . . . .	321 - 328	86
B. Estudio de las condiciones locales pertinentes para determinar las condiciones de empleo del personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente . . . . .	329 - 333	87



INDICE (continuación)

Página

ANEXOS

I.	Estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas . . . . .	92
II.	Metodología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes relativos al cuadro de servicios generales y a otros cuadros de contratación local: lugares de destino en que hay sedes . . . . .	151
III.	Indice especial para pensionistas . . . . .	171
IV.	Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C. basada en la aplicación del CES en junio de 1982 . . . . .	173
V.	Comparación de la remuneración total - Elementos de la remuneración relacionados con la expatriación . . . . .	174
VI.	Análisis de la determinación del número de categorías para el cuadro de servicios generales en Nueva York . . . . .	175

## SIGLAS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCI	Centro de Comercio Internacional
CCPPNU	Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas
CCSAI	Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
DCI	Dependencia Común de Inspección
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
GATT	Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio
JCAPI	Junta Consultiva de Administración Pública Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OMI	Organización Marítima Internacional
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
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

23 de agosto de 1982

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de transmitirle adjunto el octavo 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).

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 de la Comisión de Administración  
Pública Internacional

Excelentísimo Señor  
Javier Pérez de Cuéllar  
Secretario General de las Naciones Unidas  
Nueva York

RESUMEN DE LAS RECOMENDACIONES QUE EXIGEN LA ADOPCION DE DECISIONES  
POR PARTE DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS Y DE LOS  
ORGANOS LEGISLATIVOS DE LAS OTRAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Párrafos                    Indice especial para pensionistas

Etapas I. Ajustes por tasas impositivas inferiores

- 41                    La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, en el contexto de la primera etapa, el procedimiento de ajuste de los coeficientes por diferencias del costo de la vida aplicables a los jubilados del cuadro orgánico y categorías superiores en los países en que se aplican tales coeficientes y en que las tasas impositivas son inferiores a las que están implícitas en las cuantías de las pensiones básicas (Nueva York). Se informa sobre ese procedimiento en los párrafos 41 y 43 y en el anexo III.
- 42                    La Comisión decidió asimismo recomendar a la Asamblea General que no se aplicara ningún factor de reducción a los jubilados del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

Evaluación actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: edad de jubilación

- 56                    La Comisión estimó que no podía pronunciarse sobre los beneficios que, desde el punto de vista actuarial, tendría la propuesta que se examinaba y señaló que el mismo Comité Mixto de Pensiones no había tomado posición en cuanto al aumento de la edad de jubilación obligatoria. Además, la Comisión se veía obligada a recomendar a la Asamblea General que no tomara decisión alguna en cuanto a la edad de jubilación hasta que hubiese recibido sus observaciones sobre la cuestión.

Comparación de la remuneración total

- 77 - 84                    La Comisión pidió a la Asamblea General que tomase nota de los resultados de la comparación de la remuneración total para el período comprendido entre el 1° de octubre de 1981 y el 30 de septiembre de 1982 respecto de las prestaciones no relacionadas con la expatriación entre los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C. de las categorías GS-9 a GS-16 del cuadro general y de las categorías SES-1 a SES-6 del servicio ejecutivo superior, teniendo en cuenta el coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida, con arreglo a dos hipótesis:
- a)                    La relación de la remuneración total sería de 116,4 suponiendo que no se hiciera ajuste alguno por la diferencia de los años de servicio de las dos partes; y de 106,8 si, de tener la oportunidad, los funcionarios de las Naciones Unidas continuaran trabajando durante un período completo de cinco años después de cumplir los 60 años;

## Párrafos

- b) Si el coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida sólo se aplicara a los sueldos básicos netos y suponiendo que no se hiciera ajuste alguno por la diferencia de los años de servicio de las dos partes, la relación entre las remuneraciones totales sería de 118,7; y si los funcionarios de las Naciones Unidas continuaran trabajando durante un período completo de cinco años después de cumplir los 60 años, sería de 109,0.

85 y anexo V

Como la Comisión convino en que la comparación de la remuneración total no se debía basar sólo en los elementos de la remuneración no relacionados con la expatriación, sino que también debía tomar en cuenta las prestaciones de expatriación de ambas partes, la Asamblea General quizás desee pedir a la Comisión que elabore una metodología para comparar las prestaciones de expatriación. De ser así, toda petición al respecto se debería acompañar de la asignación de los recursos necesarios en el presupuesto de la Comisión.

### Determinación de la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores

107 - 118

#### Examen del nivel de remuneración

118

Después del examen por la Comisión de la recomendación del CAC de que se concediera un aumento del 5% en el sueldo básico neto y otros elementos de remuneración basados en el sueldo neto, se acordó transmitir las opiniones de la Comisión expuestas en los párrafos 114 a 118 para que la Asamblea General de las Naciones Unidas las examinara y decidiera sobre ellas.

### Pagos complementarios a los funcionarios internacionales y asuntos conexos

124 -

Después de estudiar el asunto más detenidamente y teniendo en cuenta las opiniones expresadas por la Quinta Comisión en el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, la Comisión concluyó que ya había tratado el asunto dentro de los límites de sus atribuciones. Por consiguiente, solicitó a la Asamblea General que adoptara las medidas necesarias para poner remedio a la situación. A ese respecto, reiteró la recomendación que había formulado a la Asamblea en anteriores informes, de que señalara a la atención de todos los Estados Miembros que la práctica de los pagos complementarios era innecesaria, inadecuada e inconveniente y, además, incompatible con las disposiciones del Estatuto del Personal. Esa recomendación era aplicable a los pagos complementarios de cualquier género, presentes y futuros.

## Párrafos

### Examen general de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

138 La Comisión convino en informar a la Asamblea General de que el examen completo del sistema de ajustes por lugar de destino que realizó en respuesta al pedido formulado por la Asamblea en su resolución 34/165 estaba básicamente terminado. Sin embargo, desea señalar que el sistema de ajustes por lugar de destino evoluciona constantemente a fin de atender a las nuevas condiciones económicas y estadísticas y que, en consecuencia, el examen fundamental que realizó la Comisión en los últimos años proporcionará una base para la introducción de nuevas mejoras y ajustes el año próximo. La Asamblea General quizás desee tomar nota de las novedades ocurridas en el último año, sobre las cuales se informa en los párrafos 130 a 136, y de las actividades en que la Comisión participará próximamente, sobre las cuales se informa en el párrafo 137.

### Subsidio de educación

197 - 198 La Comisión llegó a la conclusión de que el subsidio de educación debería mantenerse como una prestación relacionada únicamente con la expatriación, que se concedería a todos los funcionarios expatriados de las Naciones Unidas y que no se debería ampliar más para beneficiar a los funcionarios no expatriados. Sin embargo, decidió recomendar a la Asamblea General que se concediera el subsidio a los funcionarios que regresaran a su país de origen después de una asignación en otro lugar, durante el tiempo que restara del año escolar, sin exceder de un año escolar completo después de su regreso del servicio en el extranjero.

### Prestación por hijos a cargo para el cuadro orgánico y categorías superiores

213 La Comisión decidió:

- a) Recomendar a la Asamblea General el aumento a 700 dólares de la cuantía actual de la prestación a partir de enero de 1983;
- b) Que se mantuvieran las medidas relativas a los límites mínimos en moneda nacional sobre la base del tipo de cambio medio durante el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 1982, en todos los lugares de destino.

### Promoción de las perspectivas de carrera: estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas

311 y  
anexo I La Comisión decidió presentar para su examen y consideración el estudio realizado en respuesta a la resolución 36/233 de la Asamblea General. Dicho estudio figura en el anexo I del presente informe.

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

Párrafo

85

Comparación de la remuneración total

En caso de que la Asamblea General desee que la Comisión realice una comparación de las prestaciones de expatriación de la administración pública federal de los Estados Unidos y de las Naciones Unidas, se debería prever una asignación suplementaria en el presupuesto de la Comisión. Sobre la base del cálculo moderado de 1981 para la financiación de ese estudio, que asciende a 350.000 dólares se debería prever un crédito de 400.000 dólares para 1983.

Prestación por hijos a cargo para el cuadro de servicios generales

211

Las consecuencias de la decisión de la Comisión por la cual se modificaría la base de cálculo de la prestación por hijos a cargo para el cuadro de servicios generales, a partir del 1° de julio de 1982, ascendía a 2,05 millones de dólares por año para el régimen común de las Naciones Unidas, tomando como base cifras de enero de 1982.

Prestación por hijos a cargo para el cuadro orgánico y categorías superiores

214

Las consecuencias del aumento de 450 a 700 dólares en la prestación por hijos a cargo para el cuadro orgánico y categorías superiores, recomendado por la Comisión a partir del 1° de enero de 1983 asciende a 4,9 millones de dólares para 1983 para el régimen común de las Naciones Unidas.

Examen general de las condiciones de servicio sobre el terreno

242 a)

Las consecuencias financieras del aumento de la suma fija del subsidio de instalación para el personal sobre el terreno a 600 dólares por funcionario y sus familiares a cargo, con sujeción a un máximo de 2.400 dólares por familia, según lo decidido por la Comisión, se han calculado en 2,8 millones de dólares por año para el régimen común de las Naciones Unidas.

242 b)

El costo del aumento en un 50% en el monto vigente del subsidio por asignación pagadero al personal, a las tasas para funcionarios con familiares a cargo y para funcionarios sin familiares a cargo, según lo decidido por la Comisión, se ha calculado en 8.275.000 dólares por año para el régimen común de las Naciones Unidas.





## CAPITULO I

### 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 siete años de existencia de la Comisión, su Estatuto fue aceptado por 11 de las organizaciones que, conjuntamente con las propias Naciones Unidas, 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 séptimo informe anual de la Comisión 3/.

#### B. Composición

3. La Asamblea General, en su trigésimo sexto período de sesiones, eligió a cinco personas para llenar las vacantes que ocurrirían el 1° de enero de 1982 (decisión 36/324, de 18 de diciembre de 1981).

4. A raíz de los nombramientos que, por recomendación de la Quinta Comisión, la Asamblea General aprobó en su 105a. sesión plenaria, la composición de la Comisión de Administración Pública Internacional para 1982 fue la siguiente:

Sr. Richard M. Akwei (Ghana)\*, Presidente

Sr. Amjad Ali (Pakistán)\*\*

Jefe Michael O. Ani, O.F.R., C.F.R. (Nigeria)\*\*

Sr. Anatoly Semënovich Chistyakov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)\*\*

Sr. Gastón de Prat Gay (Argentina)\*, Vicepresidente

Sr. Moulaye El Hassen (Mauritania)\*

---

\* Las notas al presente documento figuran al final del texto, a continuación del párrafo 333.

Sr. Ralph Enckell (Finlandia)\*\*\*  
Sr. Jean-Claude Fortuit (Francia)\*\*\*  
Sr. Pascal Frochoux (Suiza)\*  
Sr. Helmut Kitschenberg (República Federal de Alemania)\*\*\*  
Sr. Akira Matsui (Japón)\*\*\*  
Sr. Jirí Nosek (Checoslovaquia)\*  
Sr. Antonio Fonseca Pimentel (Brasil)\*\*\*  
Sr. M.A. Vellodi (India)\*\*  
Sra. Halima Warzazi (Marruecos)\*\*

- 
- \* Su mandato expira el 31 de diciembre de 1982.
  - \*\* Su mandato expira el 31 de diciembre de 1984.
  - \*\*\* Su mandato expira el 31 de diciembre de 1985

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

5. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1982: el 15° y el 16°, que se celebraron en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra del 1° al 19 de marzo de 1982 y en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 12 al 30 de julio de 1982, respectivamente.

6. En sus períodos de sesiones 15° y 16°, la Comisión examinó cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General, así como cuestiones derivadas de su propio Estatuto. Varias decisiones y resoluciones que había aprobado la Asamblea requerían el examen o la adopción de medidas por la Comisión 4/. Las medidas adoptadas respecto de las decisiones de la Asamblea se indican en el capítulo II de este informe.

D. Órgano subsidiario

7. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), que la Comisión estableció en 1976 de conformidad con la autorización dada por la Asamblea General en su resolución 3418 A (XXX), estuvo integrado en 1982 por los miembros siguientes: Sr. Pascal Frochoux, miembro de la CAPI, Presidente; Sr. Stephen Van Dyke Baer (Estados Unidos de América); Sr. Janes A. de Souza (Brasil), Sr. G.K. Nair (Malasia); Sr. A.F. Revenko (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) y Nana Wereko Ampem II (Ghana).

8. El Comité celebró su séptimo período de sesiones en la sede del OIEA en Viena del 17 al 28 de mayo de 1982. El Organismo proporcionó las instalaciones y los servicios sin costo adicional para la Comisión.

## CAPITULO II

### MEDIDAS RELATIVAS A DECISIONES ADOPTADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU TRIGESIMO SEXTO PERIODO DE SESIONES (SOBRE LA BASE DEL SEPTIMO INFORME ANUAL DE LA COMISION)

9. La Comisión de Administración Pública Internacional tomó medidas respecto de decisiones adoptadas por la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones sobre la base de su séptimo informe anual 5/ y respecto de varios otros asuntos, según se informa a continuación.

A. Estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas solicitados a la CAPI

10. La Comisión tomó nota de que la Asamblea General, en su resolución 36/233, había reafirmado "el papel fundamental que desempeña la Comisión dentro del régimen común en el desarrollo de una sola administración pública internacional unificada mediante la aplicación de normas y arreglos comunes en materia de personal". La Comisión observó además con reconocimiento que la Asamblea, en el párrafo 1 de la sección II, había tomado nota de los progresos realizados por la Comisión de Administración Pública Internacional de acuerdo con la autoridad que se le ha dado en relación con el artículo 13 de su Estatuto. La Comisión tomó nota del inciso a) del párrafo 1 de la sección III, en el que se pedía a la Comisión de Administración Pública Internacional que asignase alta prioridad al estudio sobre "los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio, prestando particular atención a los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por las delegaciones en la Quinta Comisión, todos los estudios conexos y los informes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección". La Comisión tomó nota asimismo de la decisión 36/457 de la Asamblea General a este respecto. Como complemento de los pormenores expuestos en su séptimo informe anual, en el anexo I del presente informe figura el nuevo estudio de la Comisión sobre esta cuestión.

B. Comparación de la remuneración total

11. La Asamblea General, en el inciso b) del párrafo 1 de la sección III de la resolución 36/233, pidió que se asignase alta prioridad al "perfeccionamiento de la comparación entre la remuneración total de la administración pública utilizada en la comparación y la de la administración pública internacional, teniendo en cuenta todos los elementos pertinentes, incluido el nivel de pensiones, pero excluidas las prestaciones de expatriación aplicables a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores de la administración pública utilizada en la comparación". La relación del examen de esta cuestión por la Comisión se encuentra en los párrafos 65 a 85 infra.

C. Examen de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

12. La tercera de las cuestiones de alta prioridad mencionadas en el inciso c) del párrafo 1 de la sección III de la resolución 36/233, era la de que se completase el "examen fundamental y amplio de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino con miras a evitar distorsiones en el sistema y garantizar la equidad". Además de los pormenores presentados en el informe anual del año pasado 6/, en los párrafos 125 a 138 infra se encontrará el informe de la Comisión sobre el examen del sistema de ajustes por lugar de destino.

D. Índice especial para pensionistas

13. La Comisión tomó nota de que el cuarto (y último) tema de alta prioridad incluido en la resolución 36/233 era la "elaboración de un índice especial para pensionistas, en colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, de conformidad con la decisión 35/447 de la Asamblea General, de 17 de diciembre de 1980". Además de lo expuesto en la sección B del capítulo III de su séptimo informe anual, en los párrafos 32 a 48 figura el examen de esta cuestión por la Comisión.

E. Principios generales y metodología para determinar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales

14. En el inciso a) del párrafo 2 de la sección III de la resolución, la Asamblea General pidió a la Comisión que continuase estudiando los "principios generales y la metodología de los estudios para determinar las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otras categorías de funcionarios de contratación local, incluidos los que prestan servicios en lugares de destino sobre el terreno". El informe de la Comisión en esta esfera se encontrará en los párrafos 147 a 153, y la metodología adoptada para los lugares de destino en las sedes figura en el anexo II.

F. Prestaciones por familiares a cargo

15. En el inciso b) del párrafo 2, sección III de la resolución 36/233 se pedía "un examen de las prestaciones por familiares a cargo para el personal de todos los cuadros". El informe de la Comisión sobre esta cuestión se encuentra en los párrafos 201 a 222.

G. Subsidio de educación

16. En el mismo inciso b) del párrafo 2 de la sección III, se pedía a la Comisión que realizase un "examen del alcance y finalidad del subsidio de educación". Esta cuestión figura en los párrafos 192 a 200.

## H. Formación

17. La Comisión tomó nota de los incisos c) y d) del párrafo 2 de la resolución 36/233 de la Asamblea General, en los que se pedía un estudio sobre el "fomento de la cooperación interinstitucional en materia de formación, con miras a lograr un uso más eficaz y económico de los recursos de personal del régimen común" y una "evaluación completa, en estrecha colaboración con las organizaciones, de la utilidad de las actividades de formación en curso y propuestas en el sistema de las Naciones Unidas, con especial referencia a la formación de personal directivo y afín". La Comisión ha incluido estas dos peticiones en su programa de trabajo para 1983.

### I. Contribuciones del personal

18. La Comisión tomó nota de la petición hecha por la Asamblea General en el inciso e) del párrafo 2, sección III, de la resolución 36/233 de que se realizase un "examen general de las contribuciones del personal, a fin de lograr el tratamiento equitativo de todos los cuadros del personal en todos los lugares de destino". El informe de la Comisión sobre esta cuestión se encuentra en los párrafos 189 a 191, infra.

### J. Pagos complementarios

19. La última petición incluida en la resolución 36/233 era que la Comisión realizase un "estudio amplio de la cuestión de los pagos complementarios a los funcionarios internacionales y todos los asuntos conexos". Las opiniones de la Comisión sobre esta cuestión se encuentran en los párrafos 119 a 124.

### K. Pagos por separación del servicio

20. La Comisión tomó nota de la aprobación por la Asamblea General, en su decisión 36/459, de una nueva definición de los pagos por separación del servicio.

### L. Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas

21. La Comisión tomó nota de las resoluciones 36/118 A, B y C de la Asamblea General, en particular la resolución B, en que se pedía "al Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas que, en colaboración con la Comisión de Administración Pública Internacional en caso necesario, examine otras posibles medidas que puedan tomarse" con respecto a la situación actuarial de la Caja. Las opiniones de la Comisión sobre esta cuestión se exponen en los párrafos 49 a 56.

### M. Cuestiones que se derivan de la resolución 36/235 (relacionadas con la Secretaría de las Naciones Unidas)

#### 1. Clasificación de puestos

22. La Comisión tomó nota de la sección VIII de la resolución 36/235, en la que la Asamblea General aprobó la reclasificación de los puestos de traductor y revisor.

## 2. Aumento de sueldos del 3% en Ginebra

23. La Comisión tomó nota de la negativa de la Asamblea General, incluida en la sección XI, a aprobar la intención del Secretario General de conceder un aumento de sueldos del 3% al personal del cuadro de servicios generales en Ginebra al que se aplicaba en su momento la escala anterior a 1978.

## 3. Situación contractual de los profesores de idiomas

24. Con respecto a la sección XV, la Comisión decidió no tomar medidas concretas en la ocasión, dado que la situación contractual de quienes no pertenecían al personal de una organización del régimen común era ajena al mandato de la Comisión.

## 4. Guardería

25. Respecto de la sección XVI de la resolución 36/235 la Comisión decidió asimismo que no adoptaría por el momento ninguna medida acerca de una guardería, otro tema relativo a la Secretaría de las Naciones Unidas en Nueva York 7/, dado que se relacionaba con una sola organización y un solo lugar de destino.

## N. Distribución geográfica

26. La Comisión tomó nota de la decisión 36/456 de la Asamblea General respecto de la distribución geográfica equitativa del personal de la Secretaría de las Naciones Unidas.

## O. Reglamento del Personal

27. La Comisión tomó nota asimismo de la decisión 36/458, relativa a las enmiendas al Reglamento del Personal de las Naciones Unidas.

## P. Presupuesto de la Comisión

28. La Comisión tomó nota con reconocimiento de la resolución 36/240, por la cual se había aprobado su presupuesto para 1982-1983.

### CAPITULO III

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

A. Indización de la remuneración pensionable: informe sobre el índice del promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino (IPPALD) y el índice de precios de consumo (IPC) de los Estados Unidos a julio de 1982

29. Se recordará que, por la resolución 35/215 A de la Asamblea General, se revisó el sistema de ajuste de la remuneración pensionable para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores y se aprobó un sistema dual de remuneración pensionable con efecto a partir del 1° de enero de 1981. Con arreglo a ese sistema, la cuantía de la remuneración pensionable, tanto para determinar las prestaciones (RP/P) como para determinar las aportaciones (RP/A), fue aumentada en un 8,7% a partir del 1° de octubre de 1981, de conformidad con la variación del índice de precios de consumo de los Estados Unidos al 1° de julio de 1981, y la Comisión informó al respecto a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones 8/.

30. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión señalaron que, desde la fecha del último aumento de la remuneración real (enero de 1975) hasta enero de 1982, los sueldos netos y los ajustes por lugar de destino de los funcionarios con familiares a cargo en la categoría P-4 escalón V, habían aumentado en un 60,9%, los sueldos brutos en un 58,5% y el costo de la vida en Nueva York en un 65,5%, pero que la remuneración pensionable para el mismo período había aumentado en un 93%. Esa diferencia en la progresión se debe a la utilización del IPPALD hasta enero de 1981 y se acentuará aún más con el ajuste de la remuneración pensionable que se hará efectivo el 1° de octubre de 1982.

31. La Comisión señaló que al 1° de julio de 1982 el IPPALD había alcanzado un nivel de 97,5, tomando como base septiembre de 1980 = 100, por lo cual la remuneración pensionable para determinar las aportaciones no cambiaría como consecuencia de la variación de ese índice. La Comisión señaló además que en la misma fecha el índice de precios de consumo de los Estados Unidos había alcanzado un nivel de 107,1, tomando como base julio de 1981 = 100, por lo que se requería un aumento en la cuantía de la RP/P del 7,1% con respecto a los niveles en vigor desde el 1° de octubre de 1982. Puesto que, conforme a la decisión adoptada por la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones, el nivel de la RP/A no puede ser inferior al de la RP/P, aquél también será aumentado en un 7,1% a partir de la misma fecha.

B. Índice especial para pensionistas

32. En su decisión 35/447, la Asamblea General pidió "a la Comisión de Administración Pública Internacional, en colaboración con el Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, que diera gran prioridad a la elaboración de un índice especial para pensionistas que incluyera los efectos de la tributación nacional, y que informase al respecto a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones".

33. En su informe a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones 9/, la Comisión observó que la elaboración de un índice especial para pensionistas era una tarea complicada que requería tiempo, y que no se dispondría de sus resultados para examinarlos y formular las recomendaciones pertinentes a la Asamblea en un futuro cercano. Por lo tanto, había decidido considerar el problema en dos etapas. La primera etapa consistiría en iniciar un estudio sobre la introducción, en los coeficientes por diferencias del costo de la vida, de ajustes destinados a tener en cuenta los efectos de las tasas más bajas de impuestos nacionales en los países en que se han aplicado esos coeficientes de ajuste de conformidad con las medidas aprobadas por la Asamblea en su trigésimo quinto período de sesiones. La segunda etapa consistiría en elaborar un índice especial para pensionistas.

#### Etapas 1: Ajustes por conceptos de impuestos más bajos

34. La Comisión observó que el elemento más importante que se había excluido del nuevo plan de ajuste de las pensiones aprobado por la Asamblea había sido el elemento tributario. Señaló además que en los lugares en que las tasas impositivas eran considerablemente inferiores a las tasas de contribuciones del personal, que estaban implícitas en la determinación de la remuneración pensionable básica, o en que no se pagaba ningún impuesto sobre la renta, ese hecho no podía ser ignorado al determinar los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida. La comisión convino en que el estudio de la solución para corregir esta anomalía se debía centrar en la reducción de los actuales coeficientes de ajustes por diferencias del costo de la vida correspondientes a países donde las tasas impositivas fueran inferiores a las tomadas en cuenta para calcular las pensiones básicas, es decir, las tasas de las contribuciones del personal. Posteriormente se harían propuestas concretas a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones, para que se aplicaran con efecto al 1° de enero de 1983. Una vez aprobadas, las propuestas pertinentes se aplicarían a las pensiones de todos los jubilados en los países donde los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida se aplicasen independientemente de la fecha de jubilación.

35. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó propuestas relativas a la primera etapa de la elaboración de un factor de ajuste para tomar en cuenta las tasas impositivas bajas.

#### Opiniones del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios internacionales y los representantes de personal

36. El Presidente del CCCA declaró que, si bien se reconocía que la decisión de abordar la cuestión en dos etapas había sido confirmada por la Asamblea General, las organizaciones seguían considerando que el objetivo final debía ser la elaboración de un índice especial de base amplia para pensionistas. Además, informó a la Comisión de que, si bien algunas organizaciones no consideraban conveniente que el estudio de la primera etapa se hiciera separadamente del estudio general, el CCCA reconocía de todos modos que la labor correspondiente a la primera etapa debía proseguir en el entendimiento de que las observaciones del CCCA relativas a la primera etapa del estudio habrían de considerarse sin perjuicio de lo que las organizaciones tuviesen que decir sobre la cuestión más general de un índice especial de base amplia a medida que avanzasen los estudios sobre el tema.



37. El Presidente del CCCA señaló que la labor relativa a la primera etapa del estudio se estaba realizando en el marco del arreglo de Washington y que el Comité opinaba que cualquier cambio introducido en los coeficientes de ajuste por diferencia del costo de la vida que diese lugar a una reducción de la ayuda aportada en virtud del arreglo de Washington debería mantenerse al mínimo. También informó a la Comisión de que el Comité consideraba que tendría que haber un umbral con el fin de evitar la necesidad de introducir ajustes para compensar diferencias pequeñas en la tasa impositiva.

38. El representante de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales (FAFICS) señaló que resultarían sobrestimados los efectos de las tasas impositivas más bajas sobre los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida. El representante de la FAFICS también señaló que los pensionistas no disfrutaban de algunos de los privilegios de que disfrutaban los funcionarios en actividad y que, en consecuencia, la utilización de índices de ajuste por lugar de destino para la determinación de coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida no era una medida apropiada.

39. El representante de la FICSA recordó que, al apoyar la idea de un índice especial como medio para establecer equidad entre los pensionistas, la FICSA había subrayado la necesidad de adoptar un enfoque amplio del problema, conforme a lo previsto en la decisión 35/447 de la Asamblea General. La Federación lamentaba que se estuviera considerando aisladamente un elemento único, a saber, los efectos de la tributación, y que incluso éste fuera objeto de un enfoque unilateral. El representante del personal opinó que a la parcialidad de este enfoque venía a añadirse la insuficiencia del sistema de ajustes por lugar de destino para determinar las diferencias en el costo de la vida de los pensionistas (por ejemplo, se tomaban en cuenta privilegios de que no disfrutaban los pensionistas). Por lo tanto, la Federación reiteró su solicitud de que se estableciera cuanto antes un verdadero índice especial, cuyos propósitos deberían definirse claramente y fijarse de común acuerdo.

40. El Coordinador del CCSAI destacó que la preparación del índice especial debía, en primer lugar, contestar la pregunta de si la igualización buscada había de basarse en la remuneración de los pensionistas del sistema de las Naciones Unidas que residían en distintos países o en los pensionistas de las Naciones Unidas en relación con la población activa del país de residencia después de la jubilación. Por ese motivo, el CCSAI apoyaba la propuesta de que se realizara una encuesta experimental para determinar las modalidades de gastos de los pensionistas en relación con los funcionarios en servicio y la población local. El CCSAI expresó satisfacción por el reconocimiento de la necesidad de tener en cuenta las diferencias en los impuestos locales y esperaba que se pudiera elaborar un índice especial de base amplia para los pensionistas tomando en consideración éstos y otros factores.

#### Decisiones adoptadas por la Comisión

41. La Comisión decidió recomendar a la Asamblea General, en el contexto de la primera etapa, el procedimiento que se esboza a continuación para ajustar los coeficientes por diferencias del costo de la vida aplicables a los jubilados del cuadro orgánico y categorías superiores en los países en que se aplican tales coeficientes y en que las tasas impositivas son inferiores a las que están implícitas en las cuantías de las pensiones básicas. La Comisión también acordó que, al utilizar este procedimiento, convendría aplicar los siguientes criterios:

a) Todos los cálculos se basarían en el monto de la pensión de un jubilado que tuviera una remuneración media final equivalente a la del escalón XI de la categoría P-2;

b) Todos los cálculos se basarían en un período de afiliación de 20 años;

c) Las contribuciones del personal y el monto de los impuestos se calcularían conforme a las tasas para funcionarios con familiares a cargo;

d) Las contribuciones del personal se tendrían en cuenta para hacer la conversión de las pensiones básicas brutas a sus equivalentes netos;

e) Los impuestos nacionales (federales), estatales y municipales se tendrían en cuenta para efectos de la comparación con las contribuciones del personal;

f) El coeficiente de reducción se aplicaría directamente a los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida;

g) Los siguientes procedimientos pasarían a formar parte del método para ajustar los coeficientes por diferencias del costo de la vida respecto de las pensiones; dado que la fecha de vigencia para la aplicación de las recomendaciones de la Comisión era el 1° de enero de 1983, tales procedimientos se seguirían en esa fecha y al comienzo de cada año subsiguiente:

i) Se reuniría información sobre las tasas de tributación nacional de todos los países en que se aplicarían los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida;

ii) Las reducciones basadas en esas tasas, si las hubiera, se aplicarían durante todo el año.

42. La Comisión decidió asimismo recomendar a la Asamblea General que no se aplicara ningún factor de reducción a los jubilados del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

43. en el anexo III se indica el procedimiento que se ha de utilizar para ajustar los coeficientes por diferencias del costo de la vida aplicables a los jubilados del cuadro orgánico y categorías superiores en los países en que se aplican tales coeficientes y en que las tasas de tributación son inferiores a las que están implícitas en las cuantías de las pensiones básicas. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas tendría que determinar los detalles relativos a la aplicación, de conformidad con las decisiones adoptadas.

#### Etapa 2 - Índice especial para pensionistas

44. La Comisión pidió que se incluyera en el programa del séptimo período de sesiones del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD) el asunto de la elaboración de un índice especial de base amplia para pensionistas que reflejara las pautas de gastos de los jubilados. El CAAALD observó que la secretaría había propuesto dos métodos para medir los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida entre el país de jubilación de los pensionistas y el lugar que se tomaba como base del sistema:

a) La utilización de indicadores de los coeficientes generales de ajuste por diferencias del costo de la vida, basados en el poder adquisitivo del consumidor,

b) La modificación de los índices de ajuste por lugar de destino.

45. Después de examinar el asunto, el CAAALD concluyó que la secretaría debía estudiar más a fondo la posibilidad de elaborar un índice especial para pensionistas ajustando, en cuanto fuera posible, los datos obtenidos para efectos del ajuste por lugar de destino. Asimismo, estuvo de acuerdo en que sería conveniente utilizar para ese fin factores de ponderación de los gastos de los correspondientes índices nacionales de precios de consumo, ya que era probable que los pensionistas de las Naciones Unidas llevaran el mismo tipo de vida que los ciudadanos del país en que residían. el CAAALD pidió a la secretaría que realizara un estudio sobre la elaboración de un índice especial para pensionistas en una serie de países seleccionados, que comprendieran dos o tres países de las regiones desarrolladas y otros tantos de las regiones en desarrollo, además de Nueva York, que se utilizaría como base de la comparación.

#### Opiniones del CCA y la FICSA

46. El Presidente del CCCA manifestó la inquietud de las organizaciones por el hecho de que progresara con tanta lentitud el proceso relativo a la elaboración de un índice especial de base amplia para pensionistas.

47. La Presidente de la FICSA señaló que la Federación siempre había sostenido que la elaboración de un índice especial para pensionistas no se podía llevar a cabo al margen del estudio de los efectos de las tasas de tributación bajas o nulas sobre los coeficientes de ajuste por diferencias del costo de la vida.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

48. La Comisión tomó nota de las opiniones expresadas por el CAAALD y pidió a su secretaría que llevara adelante los estudios solicitados por el CAAALD con miras a presentar propuestas definitivas al Comité en su octavo período de sesiones.

#### C. Evaluación actuarial de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas: edad de jubilación

49. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó la resolución 36/118 de la Asamblea General, en la que se hace referencia a la intención del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas de realizar un análisis de todas las medidas posibles para mejorar el saldo actuarial de la Caja y, entre otras cosas, se pide al Comité "que, en colaboración con la Comisión de Administración Pública Internacional en caso necesario, examine otras posibles medidas que puedan tomarse". En su 16° período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un documento preparado por la secretaría en que se analizaban las consecuencias que, para la política de personal, podría tener una de las diversas propuestas elaboradas por el Comité Permanente de la Caja para su examen por el Comité Mixto de Pensiones en su reunión anual. La propuesta de que se trataba, una de las 20 medidas examinadas por el Comité Permanente, tenía por objeto aumentar a 62 años la edad para la separación obligatoria del servicio, según lo previsto en diversos estatutos del personal.

## Opiniones del CCCA, la FICSA y el CCSAI

50. El Presidente del CCCA dijo que el CCCA era partidario de mantener la edad que regía para la separación obligatoria del servicio pese a que algunas organizaciones habían indicado que la edad de 62 años resultaría aceptable. La mayoría de las organizaciones opinaban que, de mantenerse la edad que regía para la jubilación obligatoria, debería facultarse a los jefes ejecutivos de las organizaciones a autorizar, a su discreción, prórrogas de contrato más allá de esa edad si los intereses de la organización así lo exigieran. A juicio del CCCA, la cuestión de la prórroga de contratos más allá de la edad de separación obligatoria del servicio debería abordarse con amplitud de espíritu. El CCCA no ignoraba que las prórrogas de contratos más allá de la edad de jubilación obligatoria tendrían consecuencias positivas desde el punto de vista de la situación actuarial de la Caja Común de Pensiones, dado que, si más funcionarios permanecieran en el servicio hasta los 62 años, sería posible reducir sustancialmente el déficit actuarial de la Caja. Por consiguiente, el CCCA pidió que la Comisión examinara el asunto y que formulara una recomendación firme para dar cumplimiento a la resolución 36/118.

51. La Presidenta de la FICSA observó que era necesario distinguir entre tres aspectos del asunto: los efectos del aumento de la edad de jubilación obligatoria sobre el déficit actuarial de la Caja de Pensiones, las ventajas de permitir que el personal trabajara más allá de los 60 años, y la necesidad de una política general en materia de jubilaciones. La FICSA consideraba que el primer aspecto no era importante para la labor de la CAPI y se opinó a debatir la cuestión en ese contexto. Con respecto al segundo aspecto, posiblemente habría funcionarios interesados en seguir trabajando más allá de los 60 años, especialmente en vista de que la edad media de las personas contratadas en el marco del régimen común era de más de 40 años; por otra parte, era necesario evaluar cuidadosamente los efectos que el aumento de la edad de jubilación podría tener desde el punto de vista de las perspectivas de carrera y de ascensos del personal en servicio, sobre todo en períodos de austeridad económica. Al examinar la cuestión deberían tomarse en cuenta no sólo las actuales necesidades de las organizaciones, sino también las necesidades específicas de los funcionarios internacionales expatriados, que realizan una parte importante de sus carreras fuera de sus países de origen. En cuanto al tercer aspecto, la FICSA opinaba que la edad de jubilación obligatoria sólo podía fijarse en el contexto más amplio de una política de jubilaciones que englobase elementos tales como la reorganización de la labor del funcionario durante el año anterior a la jubilación, la prestación de asistencia para planificar la jubilación y la prestación de asesoramiento con respecto al inevitable proceso de adaptación posterior a la jubilación. En último término, la FICSA no se opondría a que se diera a los funcionarios la opción de trabajar dos años adicionales una vez cumplida la edad de jubilación obligatoria vigente en la actualidad, si así lo deseaban, hasta que se estableciera una política general en materia de jubilaciones. Sin embargo, la elección debería corresponder al funcionario, y no a la organización, y debería ofrecerse a todos los funcionarios independientemente de su cuadro o categoría. Dicha posibilidad existiría sin perjuicio del derecho que deberían tener todos los funcionarios de jubilarse a los 60 años con una pensión completa o de jubilarse anticipadamente. En lo tocante a la edad de jubilación, la FICSA asignaba la mayor importancia a la equidad de la práctica.

52. El Coordinador del CCSAI opinó que en ese momento la Comisión debía adoptar una posición firme para oponerse a cualquier decisión prematura de modificar la edad de jubilación para reducir el déficit actuarial de la Caja de Pensiones.

No había pruebas reales que mostraran los efectos que para el déficit actuarial, tendría un cambio en la política en materia de jubilaciones. Además un cambio en dicha política requeriría un análisis detallado desde el punto de vista de la promoción de las perspectivas de carrera, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios que pensaban jubilarse y la necesidad de celebrar consultas entre el personal y la administración sobre todos los aspectos de esa cuestión. Por lo tanto, el CCSAI acogió con satisfacción la propuesta de que se continuara estudiando la posibilidad de establecer en el futuro una política de jubilación más flexible.

#### Observaciones de la FAFIC

53. El Presidente de la Federación de Asociaciones de ex Funcionarios Internacionales (FAFICS) no quiso comentar los aspectos de la cuestión relacionados con la política de personal, pero sí destacó algunos aspectos del problema que competían directamente a la Federación y sus miembros. Dijo que existía una tendencia cada vez mayor, en muchas partes del mundo, a mantener personas en servicio activo mientras estuvieran en condiciones de aportar una contribución útil. Esto se debía en parte a la necesidad de mejorar la situación actuarial y financiera de los planes de seguridad social y de jubilación. Los miembros de la Federación tenían un interés vital en la buena situación financiera de la Caja Común de Pensiones y apoyaban la sugerencia de la Comisión de Actuarios de que se elevara el límite actual de edad como uno de los medios de reducir el desequilibrio actuarial de la Caja. Sin embargo, la jubilación a la edad de 60 años se debía mantener como un derecho de aquellos que desearan dejar de prestar servicios amparándose en las disposiciones vigentes.

#### Observaciones del CMPPNU

54. El Secretario del Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas indicó que el título del documento preparado por la secretaría de la CAPI era confuso, ya que la cuestión que tenía ante sí la Comisión no era ni la evaluación actuarial de la Caja ni la edad de jubilación; lo que se examinaba en realidad era la edad de separación obligatoria del servicio. En ese contexto, señaló que las políticas actuales del régimen común no eran uniformes, ya que en una organización, la FAO, la jubilación obligatoria se producía a la edad de 62 años, mientras que en otras organizaciones se había fijado un límite de edad de 60 años. Como se esperaba que la Comisión examinara el impacto que podría tener cualquier modificación en la jubilación obligatoria sobre las políticas de personal, dicho examen se debería basar en una comparación entre la FAO y las demás organizaciones, y no en las consideraciones generales presentadas por la secretaría de la CAPI, que no estaban apoyadas por ninguna información fáctica.

55. El Secretario del Comité Mixto no podía comprender la indicación de la secretaría de que el único aspecto pertinente de la cuestión sólo se podría examinar en el contexto más amplio de la política de jubilaciones durante el 18° período de sesiones, ya que la Asamblea General tendría que tomar una decisión durante su trigésimo séptimo período de sesiones, mucho antes del verano de 1983, hubiese recibido o no las observaciones de la CAPI. En vista de que la Asamblea General, en su resolución 36/118, había pedido concretamente la cooperación de la CAPI "en caso necesario", instó a que la Comisión, de considerarlo necesario en este caso, indicase claramente si vislumbraba alguna consecuencia en materia de personal que fuera en contra del aumento en la edad de jubilación obligatoria.

## Deliberaciones y conclusiones de la Comisión

56. La Comisión estimó que no podía pronunciarse sobre los beneficios que, desde el punto de vista actuarial, tendría la propuesta que se examinaba y señaló que el mismo Comité Mixto de Pensiones no había tomado posición en cuanto al aumento de la edad de jubilación obligatoria. Además, la Comisión se veía obligada a recomendar a la Asamblea General que no tomara decisión alguna en cuanto a la edad de jubilación hasta que hubiese recibido sus observaciones sobre la cuestión. En consecuencia, si bien tenía en cuenta las opiniones de las organizaciones, de los representantes del personal y del Secretario del Comité Mixto, la Comisión consideraba que no podía recomendar dicha modificación por el momento, más aún si se tenía en cuenta el hecho de que el establecimiento de un criterio claro para cualquier edad de jubilación, ya fueran los 60 o los 62 años, exigía que se examinara esta cuestión en el contexto más amplio de una política general en materia de jubilaciones, lo cual tenía la intención de hacer, de conformidad con el artículo 14 de su Estatuto, etapa 17 de su programa de trabajo.

### CAPITULO IV

#### CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES

##### A. Comparación que ha de hacerse en aplicación del principio Noblemaire

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

57. En virtud del mandato que le confirió la Asamblea General, la Comisión continuó examinando la relación entre los niveles de remuneración de las Naciones Unidas y los de la administración pública federal de los Estados Unidos, que constituyen la actual base de comparación. En consonancia con prácticas anteriores, las comparaciones se hicieron sobre la base de la remuneración neta de los funcionarios de los dos servicios que tenían cónyuges a cargo pero no hijos, y entre las sedes de los dos sistemas, es decir, Nueva York para el régimen común de las Naciones Unidas y Washington, D.C. para la administración pública federal de los Estados Unidos. Al hacer las comparaciones también se siguieron teniendo en cuenta las diferencias en el costo de la vida entre las dos ciudades. Además, a los fines de dicha comparación, respecto de los funcionarios de las Naciones Unidas se tuvo en cuenta el sueldo básico más el ajuste por lugar de destino correspondiente a Nueva York y, respecto de los funcionarios de los Estados Unidos, el sueldo básico.

58. Los cálculos del margen se promediaron respecto del período de 12 meses transcurrido entre el 1° de octubre de 1981 y el 30 de septiembre de 1982, utilizando las categorías equivalentes aprobadas por la Asamblea General en su resolución 34/165, es decir, las categorías P-1 a D-2 de las Naciones Unidas y las categorías GS-9 a GS-17 del Cuadro General y SES-2 a SES-6 del Cuadro Ejecutivo Superior (CES) de la administración pública de los Estados Unidos.

59. Con posterioridad a la presentación de su último informe 10/, la Comisión tomó nota de los siguientes acontecimientos en relación con el régimen de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos:

- a) Un aumento de los sueldos básicos;

- b) Cambios en las tasas de tributación del Gobierno Federal de los Estados Unidos;
- c) Aplicación más generalizada del Cuadro Ejecutivo Superior (CES);
- d) Concesión a los funcionarios del CES de primas y gratificaciones por buen desempeño;
- e) Aplicación del sistema de remuneraciones por mérito.

En cambio, la única innovación en materia de sueldos de las Naciones Unidas consistió en la aplicación a la base, Nueva York, del ajuste por lugar de destino de clase 7 (multiplicador 41) que entró en vigor el 1° de octubre de 1981, y la aplicación prevista de la asignación por lugar de destino de clase 8 (multiplicador 48), que se haría efectiva a partir del 1° de septiembre de 1982, sobre la base del índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a mayo de 1982.

60. A continuación se consigna el resultado de los cálculos del margen para el período de octubre de 1981 a septiembre de 1982. Para fines de comparación, se indican también las cifras correspondientes al período anterior, es decir, de octubre de 1980 a septiembre de 1981.

	<u>Oct. 1980</u> <u>Sept. 1981</u>	<u>Oct. 1981</u> <u>Sept. 1982</u>
a) Relación media de la remuneración neta en las categorías de equiparación	124,6	126,1
b) Relación entre el costo de la vida en Nueva York y en Wáshington, D.C.	105,8	106,7
c) Relación media, ajustada para tener en cuenta la diferencia en el costo de la vida	117,8	118,2

En el anexo IV del informe anual figuran los detalles de los cálculos sobre el margen correspondientes al período transcurrido entre octubre de 1980 y septiembre de 1982.

#### Opiniones del CCCA y la FICSA

61. El Presidente del CCCA tomó nota de los resultados de los cálculos sobre el margen y reiteró una vez más las opiniones expresadas por las organizaciones con respecto a la inclusión de las categorías correspondientes al Cuadro Ejecutivo Superior en los cálculos del margen, vale decir, que los cálculos del margen debían hacerse sobre la base de las categorías P-1 a P-5 de las Naciones Unidas y de las categorías equivalentes del Cuadro General de la administración pública federal de los Estados Unidos.

62. La Presidenta de la FICSA expresó la opinión de que por el momento, y en espera de nuevos estudios de las equivalencias en relación con las categorías del CES, debían seguirse incluyendo dichas categorías en los cálculos del margen.

## Deliberaciones y decisiones de la Comisión

63. La Comisión observó que el margen entre la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas (cuadro orgánico y categorías superiores) y la de los funcionarios de la administración pública federal de los Estados Unidos en Washington, D.C., durante el período correspondiente al margen actual, fue el 0,4% mayor que el margen correspondiente al período de 12 meses anterior. Una vez más, la Comisión observó que el aumento del margen debía atribuirse al hecho de que el aumento de los sueldos, al 1° de octubre de 1981, de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos había quedado rezañado respecto de la evolución del costo de la vida. En cambio, la reducción de la tasa de los impuestos federales sobre la renta por parte del Gobierno de los Estados Unidos había tenido por resultado un ligero aumento en la paga neta líquida de los funcionarios de la administración pública federal y había disminuido la tasa de crecimiento del margen. La Comisión observó además que, como consecuencia de una combinación de factores, tales como el aumento general del 4,8% en los sueldos brutos a partir del 1° de octubre de 1981, la aplicación del sistema de pagos por mérito y la reducción en dos etapas de los impuestos federales sobre la renta, el aumento global de la remuneración neta de los funcionarios de la administración pública federal del Gobierno de los Estados Unidos había sido aproximadamente del 6,5% respecto del nivel aplicable al período correspondiente al margen anterior.

64. La Comisión recordó que, a partir de 1977, había vigilado periódicamente la evolución del margen. Las cifras correspondientes al margen reunidas por la Comisión desde 1976 son las siguientes:



Año	Margen entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos (porcentaje)	Variación del IPC de los Estados Unidos en el período de 12 meses anterior (porcentaje)	Aumento en la remuneración neta respecto de la vigente en el período correspondiente al margen anterior (porcentajes a/)		Categorías comprendidas	
			Naciones Unidas	Estados Unidos	Naciones Unidas	Estados Unidos
			1976/1977	113,7	-	-
1977/1978	109,3	6,5	4,7	P-3 a P-5	GS-12 a GS-15	
1978/1979	113,9	8,8	5,6	P-1 a D-1	GS-9, GS-11 a GS-16	
1979/1980	116,0	12,4	10,3	P-1 a D-2	GS-9, GS-11 a GS-15, GS-17, GS-18, E-V, SES-3 a SES-6	
1980/1981	117,8	12,6	9,6	P-1 a D-2	GS-9, GS-11 a GS-17, FS, MC, SES-1 a SES-6	
1981/1982	118,2	10,1	7,5	P-1 a D-2	GS-9, GS-11 a GS-15, GS-17, FS, MC, SES-1 a SES-6	

a/ Basado en el promedio aritmético de las relaciones de las categorías comunes a dos períodos de margen consecutivos. La variación de las remuneraciones de los Estados Unidos sólo incluye categorías del Cuadro General.

Dadas las diferencias en las categorías abarcadas utilizadas durante los diferentes períodos de cálculo del margen y la introducción de refinamientos en la metodología a lo largo del tiempo, aunque no se pudieron deducir conclusiones definitivas respecto de los niveles relativos de sueldos aplicables a ambas partes en momentos diferentes, se hizo evidente una tendencia hacia la ampliación del margen. Con excepción de una disminución del margen en el período 1977/1978, aquél había continuado ampliándose, y esa tendencia se había atribuido constantemente al hecho de que los aumentos de sueldos percibidos por los funcionarios de la administración federal de los Estados Unidos en lapsos determinados habían sido considerablemente inferiores a la variación del índice de precios de consumo (IPC) durante los mismos lapsos. Si persistiera la actual política del Gobierno de los Estados Unidos, el margen continuaría ampliándose en el futuro. No obstante, la ampliación del margen no debía interpretarse en el sentido de que los funcionarios de las Naciones Unidas estaban percibiendo aumentos netos de su ingreso real. Por el contrario, el ingreso neto real de los funcionarios de las Naciones Unidas continuaba mermando, y había que atribuir su verdadero significado a la ampliación del margen, esto es, que las pérdidas de ingreso real experimentadas por los funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos durante un período dado eran mayores que las experimentadas por los funcionarios de las Naciones Unidas. La Comisión observó que la consecuencia de la ampliación del margen había sido que los sueldos de las Naciones Unidas no se revisaran desde 1975, en tanto que el ingreso real neto de los funcionarios de las Naciones Unidas seguía disminuyendo.

## 2. Comparación de la remuneración total

65. En su tercer período de sesiones, la Comisión había acordado que debía elaborarse una metodología que permitiera la comparación de la remuneración total y que incluyera elementos tales como pensión, seguros y otros beneficios pecuniarios. En su segundo informe anual a la Asamblea General 11/, la Comisión había manifestado su intención de elaborar una metodología que permitiera la comparación de la "remuneración total", y la Asamblea General posteriormente hizo suya esa decisión 12/.

66. En su séptimo informe anual, la Comisión informó a la Asamblea General sobre los progresos realizados en la elaboración de una metodología de la remuneración total. También se informó a la Asamblea de que la Comisión había utilizado para la comparación de la remuneración total la metodología elaborada a ese efecto por la Oficina de Gestión de Personal (OGP) del Gobierno de los Estados Unidos, después de efectuadas las modificaciones necesarias para adecuar esa metodología al contexto de la comparación de la remuneración total entre las Naciones Unidas y los Estados Unidos. Además, los detalles de la comparación de la remuneración total de los que se informó a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones se basaban en los elementos de la remuneración no relacionados con la expatriación que eran aplicables en ambos casos. La Asamblea General dispuso de breves resúmenes con la descripción de la metodología y la base conceptual de algunas de las hipótesis utilizadas. En su informe, la Comisión había pedido a la Asamblea General que tomara nota de:

a) Los resultados de la comparación de la remuneración total, basados únicamente en los elementos no relacionados con la expatriación;

b) Que las organizaciones y el personal habían manifestado ciertas dudas con respecto a la utilización de la metodología y también sobre algunas de las hipótesis hechas en su utilización;

c) Que la Comisión seguiría examinando el tema y que se introducirían nuevas mejoras en la metodología y en su utilización, teniendo presentes las preocupaciones manifestadas por las organizaciones y el personal;

d) Que, si la Asamblea General deseaba que la Comisión continuara su labor sobre la metodología para la comparación de la remuneración total a fin de incluir las prestaciones relacionadas con la expatriación, se debían asignar los recursos necesarios en el presupuesto de la Comisión cuando se hiciera cualquier solicitud en ese sentido.

67. La Asamblea General, tras examinar los detalles de la comparación de la remuneración total suministrados por la Comisión en su séptimo informe anual, pidió a la Comisión que asignara alta prioridad a la terminación de los estudios relativos al "perfeccionamiento de la comparación entre la remuneración total de la administración pública utilizada en la comparación y la de la administración pública internacional, teniendo en cuenta todos los elementos pertinentes, incluido el nivel de pensiones, pero excluidas las prestaciones de expatriación ...".

68. La Comisión prosiguió su examen de la comparación de la remuneración total en su 16° período de sesiones. La Comisión recordó que, con ocasión de su examen de la cuestión en su 14° período de sesiones, las organizaciones habían afirmado que en los resultados de la comparación que la Comisión tenía ante sí no se habían tomado en cuenta las marcadas diferencias existentes entre la administración pública de los Estados Unidos y las Naciones Unidas en lo que se refería a la duración media del servicio y a la edad obligatoria de jubilación que se aplicaba en el caso de las Naciones Unidas. Las organizaciones habían señalado, además, que con el criterio adoptado por la secretaría de la Comisión se excluían por completo el valor del sueldo ganado durante los años adicionales de servicio por los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos (que por definición era mayor que el valor de la pensión para el correspondiente número de años) y la prestación adicional resultante de los mayores pagos en concepto de pensión. Los representantes del personal habían expresado también opiniones similares. En la documentación preparada por la secretaría se incluían nuevos perfeccionamientos a la metodología de la remuneración total teniendo en cuenta las mencionadas opiniones de las organizaciones y los representantes del personal. En los resultados de la comparación de la remuneración total se habían tenido en cuenta, asimismo, las modificaciones recientes de las disposiciones sobre prestaciones aplicables a ambas administraciones.

69. En el estudio actualizado de la remuneración total se abandonaba la utilización de la población típica de las Naciones Unidas como marco de referencia para una parte del estudio. El uso de una determinada población típica en la evaluación de la remuneración total es más función de la disponibilidad de datos que de la calidad de la evaluación. Teóricamente, casi cualquier población típica que se utilice debería producir aproximadamente la misma diferencia relativa entre dos planes de prestaciones determinados. No obstante, en la práctica, hay que reconocer que algunas disposiciones sobre prestaciones afectan a las características de la población de empleados y que, a veces, ciertas características de la población afectan a las disposiciones sobre prestaciones. En el estudio sobre la remuneración total de 1981 algunas de esas diferencias se tuvieron en cuenta ajustando los valores del plan mediante factores que representaban las diferencias debidas a esta correlación entre la fuerza de trabajo y las disposiciones.

70. Puesto que existe una variedad de irregularidades en la relación entre la fuerza de trabajo y las disposiciones, y puesto que en aras de la exactitud técnica es preciso tener en cuenta estas distinciones, en el presente estudio se utilizaron las fuerzas de trabajo de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos al evaluar el plan de pensiones de los Estados Unidos, y solamente la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas al evaluar el plan de pensiones de las Naciones Unidas. Esta evaluación doble del plan de los Estados Unidos tenía por objeto:

- a) Demostrar las repercusiones de ambas fuerzas de trabajo sobre los valores obtenidos para el plan de los Estados Unidos;
- b) Incorporar estas repercusiones utilizando un promedio de los dos valores obtenidos.

Con ello, la doble evaluación tendría en cuenta alguna de las consideraciones que se han mencionado anteriormente. Por el contrario, el plan de las Naciones Unidas se evaluó utilizando únicamente la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas, ya que era necesario tener en cuenta las diferencias de la fuerza de trabajo una vez solamente y, porque, en cualquier caso, la aplicación del plan de las Naciones Unidas a la fuerza de trabajo de los Estados Unidos tiene poca relación con este estudio.

71. En cuanto a la diferencia debida al hecho de que la norma de la jubilación obligatoria a los 60 años se aplica en la mayor parte de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, mientras que no existe una limitación correspondiente para los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos, en el documento se había sostenido que esta diferencia, si bien no podía tenerse en cuenta en el contexto de la cuantificación de las prestaciones de jubilación aplicables a ambas partes, representaba un problema, que debía enfrentarse, en cuanto a la remuneración total real. El período medio de servicio de un funcionario de las Naciones Unidas es aproximadamente de 19,6 años. Limitándose al análisis de aquellos que cumplen una carrera completa, la secretaría, en su documento, había formulado las preguntas siguientes: Si la norma de la jubilación obligatoria a los 60 años no se aplicara a la parte de las Naciones Unidas, ¿cuántos de los funcionarios de las Naciones Unidas optarían por trabajar después de los 60 años? Y, de aquellos que decidieran seguir trabajando, ¿qué porcentaje permanecería en el sistema durante dos años, tres años, cuatro años o aún más? A este respecto, en el documento se había dado por sentado que no existía una respuesta precisa y se había señalado que lo más probable era que, en caso de no haber edad obligatoria de jubilación en la parte de las Naciones Unidas, la gran mayoría de los empleados continuaría trabajando por lo menos hasta los 65 años. En el estudio se había calculado la diferencia en un período de cinco años entre el sueldo neto de los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos y la pensión anual de los empleados de las Naciones Unidas. La cuantía de esta diferencia, que era una ventaja definida de que gozaban los empleados de la administración pública federal del Gobierno de los Estados Unidos, fue agregada a la suma de los sueldos netos y los valores de las prestaciones que perciben los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos.

72. Los cambios en los planes de prestaciones aplicables a ambas partes que la secretaría había tenido en cuenta no suponían ningún cambio metodológico en la comparación efectuada.

## Opiniones del CCCA y la FICSA

73. El Presidente del CCCA señaló que el cambio principal introducido en la metodología respondía a una crítica formulada por el CCCA en el 14° período de sesiones de la Comisión. Las organizaciones habían observado que un funcionario de la administración pública de los Estados Unidos tenía derecho, si así lo deseaba, a trabajar después de la edad de 60 años (mientras un funcionario de las Naciones Unidas se tenía que jubilar obligatoriamente a esa edad), y que la consiguiente ventaja financiera de cobrar un sueldo en lugar de una pensión durante los años adicionales de empleo no había sido tomada en cuenta en la comparación anterior de la remuneración total. Las organizaciones acogieron complacidas el análisis del problema hecho por la secretaría y la solución presentada, que consideraban un medio totalmente adecuado de rectificar esa anomalía concreta de la metodología.

74. Las organizaciones señalaron también que una de las mejoras de la metodología entrañaba el uso de las poblaciones de las Naciones Unidas y de los Estados Unidos en la cuantificación de las prestaciones de jubilación de los Estados Unidos. El Presidente del CCCA declaró que el procedimiento consistente en la utilización de ambas poblaciones debía continuar aplicándose hasta que se dispusiera de suficientes datos que demostraran los efectos de las diferencias de las características de la población sobre los resultados de la comparación de la remuneración total.

75. Las organizaciones indicaron asimismo que se debían calcular, para ambas partes, las relaciones entre los valores de las prestaciones y los sueldos básicos netos y que esas relaciones debían utilizarse para hacer comparaciones sobre la remuneración total en los períodos comprendidos entre cada estudio general y el siguiente.

76. La Presidenta de la FICSA acogió complacida las mejoras bosquejadas en el documento, en que se tenían en cuenta en gran medida las preocupaciones expresadas por el personal. Sin embargo, la FICSA abrigaba reservas respecto de la recomendación de que en cualquier comparación futura debía utilizarse solamente la fuerza de trabajo de las Naciones Unidas en las evaluaciones de la jubilación. Teniendo en cuenta que el perfeccionamiento de la metodología para la remuneración total era una actividad en curso, la FICSA estimaba que tal recomendación resultaba prematura. Además, la FICSA esperaba todavía que la Comisión ampliara el estudio a fin de incluir el elemento relacionado con la expatriación.

## Deliberaciones y decisiones de la Comisión

77. La Comisión convino en que su secretaría había introducido notables mejoras en la metodología para la comparación de la remuneración total. Decidió que, para los fines de la cuantificación de las prestaciones de jubilación aplicables a la parte de los Estados Unidos, se deberían continuar usando las características de la población de las Naciones Unidas y de la población de los Estados Unidos hasta que se probara concluyentemente que las diferencias de las características de la población de estas dos administraciones públicas no tenían un efecto importante en los resultados de esta comparación. Decidió además solicitar a su secretaría que calculara las relaciones entre los valores de las prestaciones y los sueldos básicos netos de ambas partes y que aplicara estas relaciones en las comparaciones futuras de la remuneración total hasta que la presencia de cambios significativos relacionados con las prestaciones o las características de la población hicieran necesaria otra comparación general de la remuneración total.

78. Varios miembros de la Comisión opinaron que el hecho de que la mayoría de los funcionarios de las Naciones Unidas se viesen obligados a jubilarse a los 60 años, mientras que no existía una limitación de ese tipo en la parte de los Estados Unidos, constituía una clara desventaja para la administración pública internacional. De no existir una edad obligatoria de jubilación en las Naciones Unidas, los funcionarios que desearan jubilarse a los 60 años seguirían teniendo libertad para hacerlo, mientras que los que desearan permanecer en el servicio después de esa edad, por razones personales, financieras o de otra índole, tendrían la oportunidad de seguir trabajando y así podrían cobrar su sueldo completo después de los 60 años, en vez de una pensión mucho más baja que el sueldo total. Se observó asimismo que, puesto que en la parte de los Estados Unidos no existía una edad de jubilación obligatoria, los empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos que se hubieran incorporado al sistema a una edad temprana podían jubilarse a los 60 años y cobrar una pensión cuyo valor de reemplazo de los ingresos era relativamente alto en relación con sus sueldos en el momento de la jubilación. Por otra parte, había otros empleados de la administración pública federal de los Estados Unidos con menos años de servicio que podían permanecer en el sistema tanto como lo desearan y cobrar un sueldo completo en vez de una pensión reducida. Por tal razón, esos miembros opinaron que la aplicación de la norma de la jubilación obligatoria a los 60 años representaba una clara desventaja para la administración pública internacional y que este hecho no se debía pasar por alto en ninguna comparación de la remuneración total en que se tuvieran en cuenta no sólo los sueldos, subsidios y beneficios, sino también las diferencias existentes en las condiciones de servicio de ambas partes. En cuanto a la diferencia entre los años de servicio en las dos partes que se debía tomar en cuenta en la comparación de la remuneración total, dichos miembros convinieron en que en esa cuestión la Comisión debía actuar con discernimiento. Convinieron también en que la decisión de seguir en el sistema después de los 60 años era un asunto sumamente subjetivo que dependía de las circunstancias particulares del funcionario en cuestión. Opinaron que la secretaría debía reunir más información acerca del número de funcionarios que posiblemente seguirían en el sistema después de los 60 años si se les brindase la oportunidad.

79. Sin embargo, algunos miembros de la Comisión consideraron que una edad obligatoria de separación de ninguna manera colocaba al funcionario internacional en condiciones desventajosas, sino que representaba una ventaja clara para éste, por cuanto podía disfrutar de su jubilación durante más tiempo sin tener que trabajar. Además, se señaló que un funcionario de las Naciones Unidas con más de cinco años de afiliación podía jubilarse anticipadamente, a partir de los 55 años, facilidad que aprovechaba una pequeña minoría de los funcionarios 13/. Por lo tanto, esos miembros de la Comisión opinaron que no se debía hacer ningún ajuste en el contexto de la comparación de la remuneración total para tener en cuenta la diferencia de los años de servicio en la parte de las Naciones Unidas y en la de los Estados Unidos. Un miembro opinó que, dado que los funcionarios de las Naciones Unidas podían disfrutar de su jubilación durante más tiempo, si se había de hacer algún ajuste éste debía basarse en el supuesto de que el funcionario internacional era el que estaba en situación de ventaja respecto del funcionario federal de los Estados Unidos.

80. La Comisión observó que, en sus cálculos relativos a la evolución del margen, siempre había tenido en cuenta las diferencias del costo de la vida entre Nueva York y Washington, D.C. En relación con los ajustes similares que se efectúan en el contexto de la comparación de la remuneración total, algunos miembros opinaron que el coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida entre esas dos

ciudades debía aplicarse a todos los elementos de la comparación de la remuneración total. Algunos otros miembros señalaron que el coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida sólo debía tenerse en cuenta para ajustar la remuneración básica neta, y no los demás elementos de remuneración que no se ven afectados por las diferencias del costo de la vida.

81. La Comisión tomó nota de que las relaciones entre las remuneraciones totales se basaban en la remuneración global de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 en Nueva York y en la de los empleados de la administración pública federal en Washington de las categorías GS-9 a GS-16 del Cuadro General y de las categorías SES-1 a SES-6 del Servicio Ejecutivo Superior (SES) utilizando los elementos de remuneración no relacionados con la expatriación vigentes en ambas partes tras hacer los ajustes necesarios por las diferencias del costo de la vida entre las sedes de las dos administraciones. También tomó nota de que, suponiendo que no se hiciera ajuste alguno por la diferencia de los años de servicio aplicables en las dos partes, la relación era de 116,4. Por otro lado, suponiendo que, de tener la oportunidad, los empleados de las Naciones Unidas continuarían en el servicio durante un período de cinco años completos y si eso se consideraba una ventaja para la administración pública federal de los Estados Unidos, la relación entre las remuneraciones totales sería de 106,8.

82. La Comisión tomó nota además de que, si el coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida sólo se aplicaba a los sueldos básicos netos, y suponiendo que no se hiciera ajuste alguno por la diferencia de los años de servicio de las dos partes, la relación entre las remuneraciones totales sería de 118,7. En cambio, partiendo de la misma hipótesis para la aplicación del coeficiente de ajuste por variación del costo de la vida y suponiendo que, si se les diera la oportunidad, los funcionarios de las Naciones Unidas continuarían trabajando durante un período completo de cinco años después de cumplir los 60 años, la relación entre las remuneraciones totales sería de 109,0.

83. Un miembro de la Comisión señaló que, si se consideraba que la aplicación de la norma de jubilación a los 60 años representaba una ventaja para la parte de las Naciones Unidas, el margen de la remuneración total sería superior al indicado en los párrafos 81 y 82 supra.

84. La Comisión, dado que no pudo lograr un consenso sobre si la aplicación de la norma de jubilación obligatoria a los 60 años en las Naciones Unidas representaba una ventaja o una desventaja para la administración pública internacional, pidió a la Asamblea General que tomase nota de los resultados de la comparación de la remuneración total sobre la base de las dos hipótesis. Entre tanto, dio instrucciones a su secretaría de que reuniera más información, con miras a analizar más esta cuestión, y que presentara un informe a la Comisión en su 18° período de sesiones, después de lo cual la Comisión informaría sobre sus conclusiones a la Asamblea General.

85. La Comisión convino en que la comparación de la remuneración total no se debía basar sólo en los elementos de la remuneración no relacionados con la expatriación, sino que también debía tomar en cuenta las prestaciones de expatriación de ambas partes. Acordó asimismo que, a los efectos de la comparación sobre la base de las prestaciones de expatriación, se debían tomar en cuenta las prestaciones descritas en el anexo V del presente informe. Si la Asamblea General deseaba que la Comisión elaborara una metodología para comparar las prestaciones de expatriación, toda petición al respecto se debería acompañar de la asignación de los recursos necesarios en el presupuesto de la Comisión.

3. Determinación de la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores

86. La Comisión convino en tratar esta cuestión en dos partes. En primer lugar, realizó un examen de la base para determinar la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores; luego se ocupó de la cuestión del nivel de la remuneración.

Examen de la base para la determinación de la remuneración

87. La Comisión había realizado un examen del sistema de sueldos de las Naciones Unidas en sus períodos de sesiones segundo, tercero y cuarto. Como parte de ese examen, había considerado los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio relativas al personal del cuadro orgánico y categorías superiores. La Comisión había informado de sus conclusiones, junto con diversas recomendaciones a la Asamblea General, en sus informes anuales primero y segundo. Cabe recordar que en su primer informe anual la Comisión había informado a la Asamblea General de que:

"después de haber examinado los antecedentes del principio Noblemaire desde su enunciación en los días iniciales de la Sociedad de las Naciones, la forma en que se había aplicado ese principio en las Naciones Unidas y las deliberaciones del Comité Especial que lo condujeron a la conclusión de que no existía ninguna fórmula que pudiese sustituir el principio Noblemaire, la Comisión llegó a la opinión provisional de que, para la administración pública internacional, sólo un sistema global de sueldos podría asegurar la equidad y la necesaria movilidad del personal. Con arreglo al principio del derecho a igual salario por trabajo igual, no podría admitirse ninguna distinción en la remuneración del personal contratado internacionalmente basada en motivos de nacionalidad o en las escalas de sueldos del país de origen. Como las organizaciones deben tener la posibilidad de contratar y conservar personal de todos los Estados Miembros, el nivel de remuneración ha de ser suficiente para atraer personal de los países cuyos niveles de remuneración son más elevados, con la ineludible consecuencia de que el nivel de remuneración resultará entonces superior al que sería necesario para atraer a personal de los países de bajo nivel de remuneración, lo cual podría parecer excesivo a los gobiernos y contribuyentes de estos países. A fin de determinar el nivel adecuado de sueldos para las Naciones Unidas, la Comisión, del mismo modo que sus predecesores, llegó a la conclusión provisional de que no había una variante aceptable a la práctica actual de establecer una comparación con los sueldos de la administración pública nacional del Estado Miembro que tenga los más elevados niveles y que, por lo demás, se preste a una comparación adecuada." 14/

88. En su examen de la aplicación del principio Noblemaire, la Comisión había observado que:

"se ha reconocido sistemáticamente que la remuneración de las Naciones Unidas, para que resulte suficiente a los efectos de atraer al servicio de la Organización a un funcionario de la administración pública nacional mejor remunerada, debe ser no sólo igual a la de dicha administración pública, sino también algo superior, a fin de compensar ciertas diferencias de carácter entre la administración pública nacional y la administración pública internacional, y la expatriación, o la posibilidad de expatriación. Esto es lo que constituye el "margen"." 15/



89. Luego de examinar varias opciones de que disponía en la determinación del margen:

"El consenso de la Comisión fue que, al fijar el nivel de la remuneración de las Naciones Unidas en relación con la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos, debían tenerse en cuenta las diferencias existentes entre los dos servicios, especialmente la condición predominante de expatriado del personal de las Naciones Unidas. Sin embargo, en opinión de la mayoría de los miembros de la Comisión, no resultaría apropiado definir un margen preciso entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos. De hacerlo, se correría el riesgo de vincular la remuneración de las Naciones Unidas de una forma matemática excesivamente rígida a la de un solo país." 16/

90. Dentro del marco de los principios básicos esbozados anteriormente, los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas en el cuadro orgánico y categorías superiores se han basado en los sueldos de los funcionarios de la administración pública federal del Gobierno de los Estados Unidos, el país que sirve actualmente de base de comparación para los efectos del principio Noblemaire durante más de 30 años. Para compensar las diferencias de naturaleza entre el servicio nacional y el servicio internacional y, en particular, la situación de expatriación, se ha admitido un margen en favor de las Naciones Unidas. Sin embargo, nunca se ha definido el nivel de dicho margen. El Comité Especial de 1971-1972, en una decisión adoptada por mayoría, declaró que un margen de 15% por encima de las escalas de sueldos del Gobierno de los Estados Unidos resultaba suficiente para atraer a las Naciones Unidas y conservar en ellas a funcionarios de alta competencia y de distribución geográfica apropiada.

91. En su segundo y en su séptimo informe anual a la Asamblea General, la Comisión informó de que no había encontrado hasta la fecha prueba alguna que indicara que la administración pública federal de los Estados Unidos debía ser sustituida por otra como base de comparación con arreglo al principio Noblemaire. Habida cuenta de ello, continúa utilizándose la administración pública federal de los Estados Unidos como base de la comparación para determinar los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. No obstante, en ciertos sectores recientemente se ha puesto en tela de juicio el principio como base de la comparación. A continuación se esbozan los motivos que dan origen a algunos de los problemas con que ha tropezado la aplicación del sistema en su forma actual.

92. Hasta 1977, los sueldos de los funcionarios públicos federales del Gobierno de los Estados Unidos se ajustaban cada año siguiendo estrictamente las disposiciones de la Ley de comparabilidad de remuneraciones de 1970 17/ o disposiciones análogas en vigor antes de esa fecha. En cambio, entre uno y otro de los exámenes sobre los sueldos de las Naciones Unidas, éstos se ajustaban de acuerdo con el movimiento del índice de precios de consumo (IPC), aplicando el mecanismo del ajuste por lugar de destino. Los desequilibrios que se produjeron a lo largo de los años entre los sueldos de los Estados Unidos y los de las Naciones Unidas como consecuencia del movimiento más rápido de los sueldos de la administración pública de los Estados Unidos en comparación con los de las Naciones Unidas fueron corregidos por la Asamblea General mediante exámenes periódicos de los sueldos de las Naciones Unidas.

93. En el documento de la secretaría se señaló que la última oportunidad en que el Gobierno de los Estados Unidos fijó una equivalencia plena de remuneración entre el sector privado y el público fue en 1977 18/. Desde entonces, por motivos

estrictamente nacionales, el Gobierno de los Estados Unidos ha otorgado a los funcionarios públicos federales aumentos considerablemente inferiores (en un 10,3% para 1981) a los que se habrían concedido de haberse establecido una equivalencia plena entre los sectores público y privado. En el período durante el cual el Gobierno de los Estados Unidos fijó una equivalencia plena de remuneración, la Asamblea General ajustó los sueldos de las Naciones Unidas luego de someterlos periódicamente a examen. La Asamblea General realizó el último de estos exámenes en 1975.

94. El margen entre la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 y la remuneración aplicable a los empleados de la administración pública federal del Gobierno de los Estados Unidos en categorías equivalentes fue de 109,3 en el período comprendido entre 1977 y 1978, que es el inmediato siguiente a la última fecha en que el Gobierno de los Estados Unidos aplicó la equivalencia plena de remuneración entre el sector público y el privado. Desde entonces dicho margen ha continuado en aumento, hasta llegar a un nivel de 118,2 en el período comprendido entre 1981 y 1982. En los párrafos 57 a 64 del presente informe se indican las opiniones de la Comisión relativas a la evolución del margen.

95. En cuanto a la cuestión de si es válido continuar utilizando el principio Noblemaire, se indicó a la Comisión que quizás deseara someter a examen la validez de tal principio, en las actuales circunstancias. A este respecto, se recordó que, en su 11° período de sesiones, la Comisión había fijado su posición de que "no podía aceptar, por el momento, la sugerencia formulada por algunos de sus miembros en el sentido de que volviera a examinarse el principio Noblemaire mismo". No obstante, la secretaría de la CAPI sugirió diversos criterios para comparar los sueldos del cuadro orgánico sin que ello afectara la cuestión de la aplicabilidad del propio principio Noblemaire y examinó otras bases para la comparación de los sueldos del cuadro orgánico. Luego de examinar diversas opciones posibles, la secretaría informó a la Comisión de que no había podido proponer un sistema mejor que el existente. En consecuencia, recomendó a la Comisión que el hecho de que los sueldos de las Naciones Unidas fuesen o no adecuados se juzgara exclusivamente de acuerdo con las condiciones imperantes en el país utilizado como base de la comparación y no con otras normas. Sin embargo, se señaló que los problemas referentes a los sueldos del cuadro orgánico podrían tener relación con la aplicación del principio y no con el principio mismo. Luego de examinar los problemas relacionados con la aplicación del principio Noblemaire en su forma actual, la secretaría sugirió que la Comisión estudiara dos criterios posibles a los efectos de la aplicación del principio en la determinación de los sueldos del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. A continuación se resumen dichos criterios:

a) Comparación con los sueldos efectivamente pagados por el país utilizado en la comparación

96. El elemento fundamental del principio Noblemaire es que las condiciones de servicio de las Naciones Unidas deben ser tales que permitan atraer a los nacionales del país utilizado en la comparación. Se podría sostener que, haciendo una comparación con los sueldos y subsidios efectivamente pagados por ese país a los funcionarios públicos que trabajan en él e incluyendo un margen adecuado que refleje las condiciones de expatriación de los funcionarios de las Naciones Unidas tal como existen en la actualidad, se habrá de tener como resultado una remuneración suficiente para atraer a los nacionales del país utilizado en la

comparación. La Comisión ya había observado que el margen basado en los sueldos efectivos de la administración pública federal del Gobierno de los Estados Unidos era de 118,2. Como desde 1977 no se ha aplicado la equivalencia plena de remuneración entre los sectores privado y público de los Estados Unidos, la remuneración de las Naciones Unidas quizás no resulte suficiente para atraer candidatos de alta categoría de sectores que no sean la administración pública federal.

b) Comparación con los niveles teóricos de los sueldos del país utilizado en la comparación y no con los niveles efectivos

97. El principio Noblemaire considera el problema de atraer a los nacionales del país que disponga de la administración pública mejor remunerada. No obstante, si los sueldos y subsidios efectivamente pagados por el país utilizado en la comparación a sus funcionarios públicos no son los que cabría esperar que se pagasen de acuerdo con la aplicación del principio de la equiparación completa de los sueldos y, por lo tanto, esos sueldos y subsidios pagados a los funcionarios públicos del país utilizado en la comparación no son comparables a los sueldos pagados en otros sectores, sino que son resultado de consideraciones nacionales que no deben influir de ninguna manera en la estructura de sueldos de las Naciones Unidas, se argumenta entonces que las Naciones Unidas deben utilizar como base de comparación los sueldos de los Estados Unidos que se habrían pagado si se hubiera establecido una equiparación completa de sueldos entre los sectores privado y público. Para aplicar este concepto, parecería conveniente que la Asamblea General examinase los sueldos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas en forma automática cada cuatro o cinco años, como se hacía en la época en que el Gobierno de los Estados Unidos aplicaba las disposiciones de la Ley de comparabilidad de remuneraciones. El margen entre la remuneración de las Naciones Unidas y la de los Estados Unidos que se basara en los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos resultante del establecimiento de una equiparación completa de sueldos sería de 108,1.

Opiniones de las organizaciones y del personal

98. El Presidente del CCCA informó a la Comisión de que el estudio de la remuneración en el sector público, el sector privado y otros sectores no federales realizado en 1981 por la Oficina de Estadísticas Laborales del Gobierno de los Estados Unidos revelaba que sería preciso aumentar en un 15% los sueldos de la administración pública con miras a restablecer la paridad con otros sueldos estipulada por la Ley de comparabilidad de remuneraciones de 1970. Las organizaciones estimaban que éste sería el nivel de remuneración que se aplicaría habitualmente para determinar la cantidad de aumento anual en los sueldos de la administración pública y, debido a ello, las organizaciones consideraban que en esas circunstancias reflejaba el nivel apropiado para la aplicación del principio Noblemaire. El Presidente de la CCCA recordó a la Comisión que el principio Noblemaire no establecía que las organizaciones basaran su remuneración en la remuneración de la administración pública del país utilizado en la comparación. Añadió que el principio indicaba que las organizaciones debían basar su remuneración en el nivel que les permitiera contratar al personal necesario del país utilizado en la comparación y de otros países. Señaló asimismo a la atención de la Comisión que las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas debían poder competir no solamente con la administración pública, sino también con otros sectores de empleo, pues, de lo contrario, no podrían contratar y conservar personal de la calidad necesaria. El Presidente del CCCA añadió que por el momento las organizaciones no proponían modificación alguna del principio Noblemaire ni en la selección del país utilizado en la comparación, pero que, dadas las circunstancias excepcionales

actuales, se debería tomar en cuenta no solamente la modalidad de aplicación del principio Noblemaire, que había resultado conveniente hasta ahora, es decir, utilizar la remuneración de la administración pública como indicador de los niveles de sueldos nacionales, sino también el elemento fundamental del principio, vale decir, que la remuneración de las Naciones Unidas debía ser equiparable a la remuneración que se ofrecía en el país utilizado en la comparación a funcionarios semejantes a los funcionarios que requerían las Naciones Unidas.

99. En lo que se refiere a la determinación de los sueldos de los funcionarios de las categorías de Subsecretario General (SsG) y Secretario General Adjunto (SGA), el CCCA estimó que no era necesario formular conclusiones al respecto y propuso que se aplazara el examen del asunto para un período de sesiones futuro.

100. La Presidenta de la FICSA hizo notar que no se había presentado ningún método viable con el cual sustituir al principio Noblemaire como base para la determinación de los sueldos del cuadro orgánico. Los problemas que habían surgido derivaban de la interpretación del propósito y la función del principio Noblemaire. El propósito, esto es, atraer y conservar personal de la calidad necesaria de todos los países, debía constituir el fundamento de la aplicación del principio, y no las modalidades que se habían ido creando en diferentes circunstancias. Por ello, la FICSA veía con agrado que ahora se prestaba apoyo a la propuesta que la propia Federación había formulado anteriormente (es decir, tomar como base de la comparación los sueldos que debería haber pagado la administración pública utilizada en la comparación).

101. En lo tocante a nuevos estudios metodológicos, la secretaría de la Comisión debía continuar examinando diversas opciones, sin perjuicio, sin embargo, de que se diera solución con urgencia al problemas que el personal enfrentaba en esos momentos. A juicio de la FICSA, había que llevar adelante los trabajos para determinar cuál era la administración pública mejor pagada. Además, se debía ampliar la comparación de la remuneración total a efectos de abarcar las prestaciones relacionadas con la expatriación, recordando que las prestaciones de expatriación que pagaban otros empleadores, incluida la administración pública utilizada en la comparación, eran mucho más generosas. En lo referente a la cuantificación del margen, la FICSA había indicado en otras oportunidades que dicho margen debía ser de un orden de magnitud sustancial, pero nunca se había declarado partidaria de una fórmula matemática, pues, al igual que la secretaría de la Comisión, estimaba que era difícil asignar un valor a consideraciones tales como las relativas a la falta de seguridad en el empleo, las escasas perspectivas de ascenso y el factor "incomodidad".

102. En lo atinente a los niveles de sueldos de las categorías de Subsecretario General (SsG) y Secretario General Adjunto (SGA), la FICSA consideraba que no eran temas de alta prioridad, pero creía que la Comisión debía proseguir sus investigaciones al respecto.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

103. Después de examinar la información que tenía ante sí, la Comisión decidió reafirmar su opinión, ya expresada anteriormente, de que el principio Noblemaire seguía siendo válido para la fijación de los sueldos del cuadro orgánico. En vista de la información reunida como resultado del estudio sobre el país elegido como base de comparación, que había terminado en su 14° período de sesiones, y dado que no se había señalado a su atención ninguna información adicional en relación con la

continua utilización de la administración pública federal de los Estados Unidos como base de comparación, la Comisión decidió que debía seguirse utilizando a los Estados Unidos como base de comparación con arreglo del principio Noblemaire. No obstante, sobre la aplicación de dicho principio, la Comisión no llegó a un consenso.

104. Respecto de la aplicación del principio Noblemaire, la mayoría de los miembros de la Comisión consideraron que, al aplicar tal principio, siempre se había entendido que se haría la comparación entre las remuneraciones de las Naciones Unidas y las remuneraciones de la administración pública del país que pagara los sueldos más elevados; eso era lo que había sucedido también poco antes al utilizar la República Federal de Alemania como base de comparación. En los últimos 30 años en que se había aplicado el principio Noblemaire, nunca se había hecho esa comparación con sueldos distintos de los pagados a la administración pública nacional. Según dichos miembros, el Gobierno de los Estados Unidos, por razones internas, había convenido en utilizar una cláusula de la Ley de comparabilidad de remuneraciones de 1970 por la que se permitía al Presidente de los Estados Unidos presentar al Congreso propuestas, que podían no conducir al establecimiento de la comparabilidad del sueldo completo entre los sectores privado y público. Cualesquiera que fueran las razones, puesto que tal decisión competía al Gobierno de los Estados Unidos, los niveles de remuneración fijados eran los únicos que interesaban para los fines de la comparación con arreglo al principio Noblemaire.

105. Otros miembros recordaron la opinión expresada por el Comité Especial, en su examen de 1971-1972, de que el principio "establece en la práctica que, puesto que no debe haber diferencias de sueldo por motivo de nacionalidad, las condiciones de servicio del personal internacional deben ser tales que atraigan a nacionales del país que paga los sueldos más elevados" 19/. Por lo tanto, a juicio de dichos miembros, dado que las condiciones de servicio del personal internacional debían ser tales que atrajeran a nacionales del país que pagara los sueldos más elevados, resultaba inadecuada la comparación con los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos, que no tenían ninguna relación con el nivel de sueldos del sector privado de ese país. Sin embargo, la utilización de los sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos, ajustados para conseguir la comparabilidad del sueldo completo con el sector privado, constituía una medida apropiada de comparación, porque hacía que las remuneraciones de las Naciones Unidas atrajeran no sólo a funcionarios de la administración pública de los Estados Unidos, sino también a ciudadanos de los Estados Unidos empleados en el sector privado, vale decir, a todos los ciudadanos. Además, los mismos miembros agregaron que, hasta 1977, se había establecido la comparabilidad del sueldo completo entre el sector privado y el sector público de los Estados Unidos, y que, como consecuencia de ello, no habían surgido dificultades graves en la aplicación del principio Noblemaire. Al desviarse la base de comparación de la práctica anterior de comparabilidad del sueldo completo, surgieron problemas en relación con el nivel de remuneración del cuadro orgánico. Dicha desviación fue el resultado de consideraciones internas del país tomado como base de comparación y, por lo tanto, no debería formar parte del sistema de remuneraciones de las Naciones Unidas. A juicio de dichos miembros, las remuneraciones de las Naciones Unidas no debían compararse con los sueldos efectivos de la administración pública federal de los Estados Unidos, sino con los niveles de remuneración resultantes de la comparabilidad entre los sueldos completos del sector privado y el sector público.

106. Como no pudo llegar a un consenso sobre la manera de aplicar el principio Noblemaire, la Comisión decidió aplazar el examen de ese asunto para una fecha futura. Convino además en que todas las cuestiones relativas a la base para determinar las remuneraciones de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, tales como el nivel del margen, la relación entre las diversas remuneraciones y el nivel de responsabilidad, se examinarían también cuando se volviera sobre el asunto en una fecha posterior.

#### Examen del nivel de remuneración

107. El Presidente del CCCA presentó un documento que había sido aprobado por unanimidad por los jefes ejecutivos de todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en la reunión del CAC celebrada el 5 de julio de 1982. El CAC no podía demorar más la presentación a la Comisión y a los órganos legislativos de una recomendación relativa a un aumento del nivel de sueldos del cuadro orgánico y categorías superiores. El CAC estimaba que la revisión periódica del nivel de remuneración, que era parte integrante del régimen de sueldos y que tenía por objeto la corrección de los efectos del carácter regresivo del sistema de ajustes por lugar de destino, no debía aplazarse más, visto que habían transcurrido ocho años desde el último ajuste de los sueldos (que era provisional), mientras que anteriormente esos ajustes se habían efectuado en promedio una vez cada cuatro años. El personal consideraba esta demora una injerencia injusta en el funcionamiento normal del régimen de sueldos, mientras la pérdida del poder adquisitivo de sus sueldos se acumulaba año tras año.

108. El CAC había llegado a la conclusión de que la medida del ajuste requerido se podía determinar teniendo en cuenta una serie de indicadores concurrentes, a saber:

- a) La pérdida de poder adquisitivo de la remuneración de las Naciones Unidas en la base del sistema, de un 5,4 desde 1971;
- b) El hecho de que, si los sueldos de la administración pública del país utilizado en la comparación se hubieran ajustado de modo de garantizar la comparabilidad cabal con la remuneración del sector privado que exige la Ley de comparabilidad de remuneraciones de 1970, esos sueldos habrían sido por lo menos un 10% mayores (en cifras brutas) que lo que son ahora y, en consecuencia, sería menor el margen entre dichos sueldos y los de las Naciones Unidas;
- c) El contraste entre la pérdida de poder adquisitivo de la remuneración de la administración pública de los Estados Unidos (que ha llevado a aplazar la corrección de las pérdidas de la remuneración de las Naciones Unidas) y la evolución positiva de la remuneración de la administración pública en los demás países en que hay sedes, que fluctúan entre una ganancia del 7% y una del 35% entre 1971 y 1981;
- d) El contraste entre la pérdida de poder adquisitivo de la remuneración de las Naciones Unidas y los aumentos del ingreso real en otras organizaciones internacionales, que varían entre un 5% en el Banco Mundial y un 29% en las Comunidades Económicas Europeas;
- e) El hecho de que, a pesar del reducido nivel de los sueldos básicos de la administración pública de los Estados Unidos, la remuneración pagada a los funcionarios públicos de los Estados Unidos, en muchos lugares de destino fuera de ese país supera a la que paga el sistema de las Naciones Unidas a su personal expatriado comparable."

109. Como observó el CAC:

"Habida cuenta de todos estos indicadores, y teniendo presente que no se ha hecho ningún ajuste a los sueldos del cuadro orgánico durante más de siete años, los jefes ejecutivos consideran que un aumento de la escala de sueldos netos en un 5%, con efecto a partir de 1° de enero de 1983, sería justo y razonable en la actualidad.

Se calcula que el costo para 1983 de un aumento del 5% del sueldo básico neto y de los demás elementos de la remuneración que se basan en el sueldo neto, para todas las organizaciones y todas las fuentes de fondos, será de aproximadamente 45,5 millones de dólares, o sea 1,3% del total de los gastos. Un aumento correspondiente, de aproximadamente el 6,5%, en la remuneración pensionable daría por resultado un aumento de aproximadamente 10 millones de dólares en las aportaciones de las organizaciones a la Caja de pensiones."

110. El CCCA propuso además que el incremento fuera uniforme para todas las categorías y escalones y que no hubiera regresividad; en consecuencia, el sueldo bruto debía aumentar para tener en cuenta la aplicación de las tasas actuales de contribuciones del personal a los niveles aumentados del sueldo neto, pero la remuneración pensionable, que tenía sus propios mecanismos de ajuste basados en el IPC de los Estados Unidos y el IPPALD, se mantendría invariable.

#### Opiniones de la FICSA

111. La Presidenta de la FICSA declaró que las dificultades surgidas de la interpretación actual del principio Noblemaire requerían una solución inmediata que también debía considerarse de carácter provisional - el aumento del 10% que la FICSA había pedido repetidamente a la Comisión que concediera a fin de reparar en cierta medida el deterioro que había sufrido durante años el poder adquisitivo del personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas. La FICSA no tenía problema alguno en apoyar los argumentos presentados por el CAC en favor del aumento de sueldo, puesto que se trataba de argumentos que ya había presentado anteriormente la Federación. Al mismo tiempo, la FICSA estimaba que el CAC no había llegado a las conclusiones que se desprendían de esos argumentos. Un aumento provisional del sueldo del 10%, con retroactividad al 1° de enero de 1982, era el mínimo aceptable para el personal en compensación de las pérdidas sufridas. Con arreglo a las cifras oficiales más recientes que acababan de recibirse, la diferencia porcentual entre la remuneración del sector privado y el público en los Estados Unidos era del orden del 20% en marzo de 1982, sin tener en cuenta factores tan reveladores como la pérdida de poder adquisitivo en la base del régimen, la evolución positiva de los sueldos de otras administraciones públicas nacionales y el hecho de que el monto de las prestaciones de expatriación pagadas por la administración pública que sirve de comparación en varios lugares de destino de las Naciones Unidas, tanto donde hay sedes como sobre el terreno, era más alto que el de las que se pagaban a los funcionarios de las Naciones Unidas. El aumento recomendado por el CAC era excesivamente reducido y no estaba a la altura de las expectativas justificadas del personal. La FICSA pedía un aumento general sin ninguna diferenciación por categoría. La FICSA consideraba que esa propuesta era una medida provisional urgente, sin perjuicio del resultado de estudios como el nuevo estudio propuesto en materia de equivalencias. Quizás tuviera que examinarse la medida en que la regresividad vertical propia del sistema de ajustes por lugar de destino lograba compensar las pérdidas mayores de poder adquisitivo en las categorías inferiores

del cuadro orgánico, pero el hecho de que se realizaran otros estudios no debía impedir que se concediera un aumento de sueldo provisional que en ese momento tenía carácter urgente. Además, la FICSA expresó reservas en cuanto a la conveniencia de ajustar la estructura de sueldos y categorías del régimen de las Naciones Unidas en el contexto de una medida provisional. Debía haber un aumento correspondiente en la remuneración pensionable como cuestión de principio y, de acuerdo con la práctica anterior, una vez que se hubieran resuelto los problemas relacionados con la remuneración del cuadro orgánico, la escala de sueldos debía examinarse regularmente.

### Opiniones del CCSAI

112. El CCSAI estaba convencido de que el ajuste a los sueldos del cuadro orgánico debía haberse efectuado hacía tiempo y reafirmó que desde hacía varios años, el personal del régimen común sostenía que se necesitaba un aumento del 10%, que debería ser retroactivo al 1° de enero de 1982. Teniendo en cuenta los problemas de contratación que se planteaban en las categorías más bajas del cuadro orgánico, de P-1 a P-4, el CCSAI consideraba que el aumento de los sueldos básicos debía aplicarse sólo de los niveles P-1 a P-5 en escala regresiva y que se debían congelar los sueldos básicos para las categorías superiores; que la relación entre los sueldos brutos y la cuantía de la remuneración pensionable debía supervisarse cuidadosamente y, en caso necesario, reevaluarse teniendo en cuenta el IPPALD y el IPC de los Estados Unidos, y que se debían reevaluar las contribuciones del personal teniendo en cuenta la relación con las tasas de impuestos del país que se usaba para la comparación y el cambio que había entrado en vigor el 1° de julio de 1982. El CCSAI también solicitó la incorporación de una suma adicional del ajuste por lugar de destino al sueldo básico, como se hizo en 1977 y 1981, a fin de aumentar más la remuneración pensionable, lo que tendría un efecto de valoración para la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas y ayudaría a crear mayores incentivos para atraer y contratar profesionales calificados no sólo en la Sede sino en otros lugares de destino.

113. Respecto de la designación de las funciones del puesto para determinar los sueldos en las categorías de SGA y SsG, el Comité encargó a la Comisión que diera instrucciones a su secretaría para que llevara adelante esos estudios con los criterios propuestos por la secretaría.

### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

114. La Comisión reanudó el examen de la cuantía de la remuneración sobre la base de los documentos preparados por su secretaría en los períodos de sesiones 15° y 16°, así como de la declaración aprobada por el CAC en relación con la solicitud de un aumento del 5% en el sueldo básico neto y otros elementos de la remuneración basados en el sueldo neto, las declaraciones de la FICSA y del CCSAI, y los telegramas enviados por un gran número de asociaciones de personal en los que se solicitaba un aumento del 10%. Algunos miembros observaron que, mientras que el personal había venido solicitando continuamente un aumento en los últimos períodos de sesiones de la Comisión, las organizaciones habían tardado dos años en llegar a sus conclusiones; que la declaración del CAC se había presentado tan sólo una semana o diez días antes de que la Comisión examinara el tema y que sus miembros habían recibido las versiones en los diferentes idiomas tan sólo un día antes de que se tratara el tema. Por consiguiente, no podían estar de acuerdo en examinar la petición de un aumento del 5% en esas circunstancias, pero estaban dispuestos a volver sobre esta cuestión en el próximo período de sesiones de la Comisión, después de un análisis y un estudio adecuados. Otros miembros no compartieron esa opinión.



115. Un miembro se refirió a la comparación de los datos relativos a los sueldos del régimen de las Naciones Unidas con los de las administraciones públicas nacionales de diversos Estados Miembros y cuestionó los resultados presentados, especialmente en relación con la administración pública nacional de su país; en su opinión, esos datos requerían un nuevo análisis y verificación. Estimó que los datos suministrados sobre la Comunidad Económica Europea (CEE) y las llamadas "organizaciones coordinadas" (la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Organización del Tratado del Atlántico del Norte (OTAN), el Consejo de Europa, la Agencia Espacial Europea, etc.) se habían presentado fuera de contexto. No se había indicado que se había decidido efectuar una reducción en los ingresos reales de los funcionarios de la CEE durante los próximos 10 años. Por lo tanto, para el período 1981-1991, se efectuaría una deducción en la remuneración neta de esos funcionarios. Esa deducción aumentaría gradualmente del 2,54% en el primer año al 12,7% al final del quinto año (el asunto se volvería a examinar al final del quinto año). Por su parte, las organizaciones coordinadas habían decidido el 18 de marzo de 1982 que al utilizar los mecanismos de ajuste, los sueldos ya no se ajustarían en un 100% por aumento del costo de la vida. Otro miembro, apoyando esa opinión, señaló, no obstante, que los sueldos reales en la CEE y las organizaciones coordinadas habían aumentado un 3% desde 1975. Sin embargo, no podía estar de acuerdo en que se examinara la solicitud del CAC de restablecer el poder adquisitivo de los sueldos desde 1971. En 1975 se había concedido un aumento del 6%, después que la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) examinó una propuesta del CAC en la que se pedía un aumento del 8%; y en 1975 y 1976 la Comisión de Administración Pública Internacional había examinado la cuantía de la remuneración del cuadro orgánico y había concluido que era satisfactorio. En las actuales circunstancias, el orador reconocía que el poder adquisitivo había sufrido una disminución del 2,8% desde 1975, pero sólo podía estar de acuerdo con un aumento del 3% en los sueldos para restablecer el poder adquisitivo.

116. A otros miembros de la Comisión no les parecieron convincentes los argumentos sobre la pérdida de poder adquisitivo de los funcionarios públicos internacionales, puesto que la pérdida de los funcionarios públicos nacionales, en muchos casos, había sido muy superior en los últimos años; también se les había pedido la realización de sacrificios aún mayores. Un miembro de la Comisión señaló que no se esperaba que los funcionarios internacionales hicieran los mismos sacrificios. Varios miembros, por otra parte, consideraron que la comparación de los sueldos con los de los países europeos y con otras organizaciones internacionales no era pertinente en tanto la Comisión conviniera en basar los sueldos del cuadro orgánico de las Naciones Unidas en el principio Noblemaire, que no había sido cuestionado por ninguna de las partes.

117. Cuando un miembro de la Comisión preguntó si los problemas de contratación y retención del personal habían sido uno de los motivos para pedir un aumento de sueldo, el Presidente del CCCA contestó afirmativamente pero observó que, dado que no se disponía de información estadística sobre las personas que no habían solicitado puestos en el régimen de las Naciones Unidas, el CAC no había usado ese argumento en apoyo de su solicitud de aumento de los sueldos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores.

118. Si bien algunos miembros opinaron que no se justificaba un aumento en este momento, la mayoría de los miembros de la Comisión estuvieron a favor de un aumento de sueldo para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. Algunos miembros consideraron que había razones válidas para conceder un aumento

basado en la aplicación del principio Noblemaire y lamentaron que hubieran transcurrido ocho años desde el último aumento. Un miembro, en particular, hizo referencia a los estudios y ajustes periódicos de los sueldos básicos del cuadro orgánico efectuados en 1962, 1966, 1969, 1971 y 1975, es decir, cada cuatro años por término medio. El orador señaló que hasta tanto se dispusiera de una metodología definitiva para la comparación de la remuneración total y un examen del margen basado en esa comparación, el CAC pedía un ajuste provisional del 5% a fin de evitar que las peticiones del personal quedaran sin respuesta por tiempo indefinido. Otros miembros consideraron que el aumento debía restablecer el poder adquisitivo de los sueldos desde 1975 y estuvieron a favor de un aumento del 3%. Si bien un pequeño número de los miembros que estaban a favor de un aumento consideraron que podía haber razones válidas para conceder un aumento de más del 5%, otros se declararon a favor de un aumento del 5%. Dos de esos miembros opinaron que el aumento que se otorgara debía ser regresivo, es decir, que el porcentaje de aumento para las categorías inferiores debía ser más alto que el de las categorías superiores. En vista de que la Comisión no pudo llegar a un consenso respecto del porcentaje de aumento, varios miembros propusieron que la decisión al respecto se dejara en manos de la Quinta Comisión de la Asamblea General 20/. Por consiguiente, se acordó transmitir las opiniones arriba expuestas para que la Asamblea General de las Naciones Unidas las examinara y tomara una decisión.

#### 4. Pagos complementarios a los funcionarios internacionales y asuntos conexos

119. En virtud de la resolución 36/233, la Asamblea General pidió a la Comisión que iniciara "un estudio amplio de la cuestión de los pagos complementarios a los funcionarios internacionales y todos los asuntos conexos".

120. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó los antecedentes históricos del problema de los pagos complementarios y las deliberaciones de la Asamblea General relacionadas con el asunto.

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

121. El Presidente del CCCA reconoció que se disponía de pocos datos concretos sobre los pagos complementarios y deducciones aplicados a los sueldos de los funcionarios por los gobiernos de Estados Miembros, aparte la información proporcionada a la Comisión por tres gobiernos acerca de sus legislaciones y prácticas. A juicio del CCCA, la Comisión debía instar a la Asamblea General, en su trigésimo séptimo período de sesiones, a que pidiera a todos los gobiernos que facilitaran dicha información al Secretario General de las Naciones Unidas a fin de que la Comisión pudiera analizarla.

122. La Presidenta de la FICSA reafirmó la opinión de la Federación de que se hacían pagos complementarios al personal fundamentalmente porque la remuneración era insuficiente y de que no era viable intentar controlar tales pagos por la vía administrativa.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

123. Los miembros de la Comisión observaron que la Asamblea General había remitido el asunto a la Comisión sin haber tomado las medidas que ésta había solicitado anteriormente en dos ocasiones, a saber en 1980 21/ y 1981 22/. Al estudiar el

mandato contenido en la resolución 36/233 de la Asamblea General, la Comisión observó que no tenía relaciones directas con Estados Miembros. En tales circunstancias, la Comisión no estaba en condiciones de emprender ese estudio amplio, sino que correspondería a las Naciones Unidas y a las demás organizaciones iniciarlo si lo consideraban necesario.

124. Después de estudiar el asunto más detenidamente y teniendo en cuenta las opiniones expresadas por la Quinta Comisión en el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General, la Comisión concluyó que ya había tratado el asunto dentro de los límites de sus atribuciones. Por consiguiente, solicitó de la Asamblea General que adoptara las medidas necesarias para poner remedio a la situación. A ese respecto, reiteró la recomendación, que había formulado a la Asamblea en anteriores informes, de que señalara a la atención de todos los Estados Miembros que la práctica de los pagos complementarios era innecesaria, inadecuada e inconveniente y, además, incompatible con las disposiciones de los estatutos del personal. Esa recomendación era aplicable a los pagos complementarios de cualquier género, presentes y futuros.

B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino

1. Examen general de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino

125. En el párrafo 2 de la sección I de la resolución 34/165 la Asamblea General de las Naciones Unidas pidió a la Comisión que iniciara "urgentemente un examen fundamental y completo de los fines y del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino". En los informes anuales sexto 23/ y séptimo 24/ de la Comisión se informó a la Asamblea General acerca de los progresos realizados por la Comisión en relación con dicho examen.

126. En el párrafo 1 de la sección III de la resolución 36/233, la Asamblea General tomó nota del informe de la Comisión y pidió a la CAPI que asignara "alta prioridad a la terminación del examen fundamental y amplio de los fines y el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino con miras a evitar distorsiones en el sistema y garantizar la equidad".

127. En su 15° período de sesiones, la Comisión identificó varias cuestiones relacionadas con el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino para su ulterior examen por el Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino, y las incluyó en el programa del séptimo período de sesiones del CAAALD a fin de que la Comisión pudiera terminar su examen del sistema de ajustes por lugar de destino.

Opiniones de las organizaciones y del personal

128. Al examinar los progresos realizados en el examen fundamental del sistema de ajustes por lugar de destino, el Presidente del CCCA apoyó los progresos realizados en los dos últimos años, si bien señaló que aún no se habían terminado varios de los estudios previstos.

129. La Presidenta de la FICSA estuvo de acuerdo en que, en general, se estaban haciendo progresos en la aplicación de una metodología revisada para medir el costo de la vida, pero advirtió que era aventurado abrigar excesivo optimismo respecto del éxito de esa labor. También preocupaba a la Federación el hecho de que, al

examinar los aspectos administrativos del sistema de ajustes por lugar de destino, el CAAALD hubiera propuesto una nueva prórroga de la regla de los cuatro meses, respecto de la cual la Federación había expresado su inquietud desde hacía tiempo. El representante del CCSAI tomó nota del estado en que se encontraba el examen del sistema de ajustes por lugar de destino e insistió en la necesidad de proporcionar recursos suficientes a la División del Costo de la Vida de la CAPI.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

130. Aspectos técnicos del estudio sobre la medición del costo de la vida. La aplicación de la metodología revisada para ese estudio, aprobada por la Comisión en su 14° período de sesiones, se ha llevado a cabo sin mayores tropiezos. Actualmentelos preparativos para la utilización de la nueva metodología en varios lugares de destino en que están ubicadas las sedes o las oficinas regionales de las organizaciones del régimen común están bien adelantados. Si bien sólo será posible determinar los efectos de la nueva metodología una vez terminados éste y otros estudios de lugar a lugar, la Comisión supervisará constantemente los resultados.

131. Tratamiento de los gastos de vivienda en la determinación del ajuste por lugar de destino. El CAAALD examinó a fondo esta cuestión en su séptimo período de sesiones; la Comisión ha aprobado varias de las mejoras recomendadas por el Comité. El CAAALD y la Comisión examinaron el problema de los gastos de vivienda a que deben hacer frente los recién llegados en algunos lugares de destino en los que actualmente no se aplica el plan de subsidios de alquiler. Después de examinar las estadísticas sobre los gastos de vivienda de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York, Washington D.C., Montreal, Viena y Roma, la Comisión observó que los recién llegados se veían obligados a pagar alquileres considerablemente más altos que los que pagaban los funcionarios más antiguos en esos lugares de destino. La Comisión observó además que el CAAALD estaba de acuerdo en que debía encontrarse alguna solución al problema de los elevados alquileres a que debían hacer frente los recién llegados en los lugares de destino donde actualmente no se aplicaba el plan de subsidios de alquiler. Sin embargo, el CAAALD no podía recomendar que el plan se hiciera extensivo a esos lugares de destino, ya que no estaba en condiciones de evaluar los efectos que ello tendría en el sistema de ajustes por lugar de destino, aun cuando se tratara de un número reducido de funcionarios (los recién llegados). La Comisión, tomando nota de la urgencia del asunto, convino en que un grupo de trabajo integrado por dos miembros del CAAALD y su Presidente estudiara los efectos que tendría en el índice de ajustes por lugar de destino de la base del sistema (Nueva York) y en el índice de ajustes por lugar de destino de otros lugares de destino, la aplicación del plan de subsidios de alquiler en lugares de destino en que no se aplica actualmente, e informar a la Comisión en su 17° período de sesiones.

132. Separación de los elementos inflacionarios y monetarios en el sistema de ajustes por lugar de destino. En su examen inicial de las anomalías del sistema de ajustes por lugar de destino, la Comisión estudió los efectos recíprocos de los elementos monetarios e inflacionarios, pero no pudo llegar a una solución aceptable. En su séptimo período de sesiones, el CAAALD examinó una propuesta de ajuste del índice de ajustes por lugar de destino en razón de los elementos monetarios en los casos de fluctuaciones de las monedas nacionales. La Comisión observó que los estudios de lugar a lugar proporcionaban una nueva base fundamental para el ajuste del índice a fin de eliminar algunas de las distorsiones de origen monetario. A su juicio, el mejoramiento de las mediciones de lugar a lugar contribuiría a eliminar tales distorsiones. La Comisión pidió a su secretaría que

continuara con los estudios en esta esfera, en particular teniendo en cuenta la compleja relación entre varios elementos que se combinaban entre sí para producir pérdidas o ganancias en caso de fluctuación de las monedas, y que preparara un informe para su presentación al CAAALD en su octavo período de sesiones. En los párrafos 142 a 146 infra figura información adicional sobre este asunto.

133. Tratamiento de las aportaciones jubilatorias en el ajuste por lugar de destino. La Comisión recordó que había examinado esa cuestión en períodos de sesiones anteriores sobre la base de la información proporcionada por su secretaría y el CAAALD. La Comisión considera que el tratamiento de las aportaciones jubilatorias es coherente en el contexto de la definición de los gastos de consumo que ha adoptado y que, por lo tanto, no se propone ningún cambio en este momento. Sin embargo, volverá a tratar la cuestión en una fecha posterior cuando el CAAALD pueda formular algunas propuestas definitivas después de seguir estudiando el asunto.

134. Posibles distorsiones en zonas con elevado costo de la vida y en zonas con bajo costo de la vida. La Comisión ya había dado a conocer a la Asamblea General sus opiniones preliminares sobre el particular en el párrafo 103 de su séptimo informe anual. Tras examinar el informe del CAAALD sobre su séptimo período de sesiones, la Comisión observó que las distorsiones estaban estrechamente vinculadas a las fluctuaciones monetarias en las zonas con bajo costo de la vida como resultado de los gastos fuera de la zona y en las zonas con elevado costo de la vida como resultado de factores internos. Señaló además que las mejoras resultantes de la aplicación de la metodología revisada, así como de los futuros estudios sobre los problemas creados por las fluctuaciones monetarias, reducirían tales distorsiones. Sin embargo, la Asamblea General tal vez desee tomar nota de que, como se indicó en el párrafo 104 del séptimo informe anual de la Comisión, las obligaciones contraídas fuera de la zona constituyen un problema que requiere una solución administrativa y no técnica.

135. Administración del sistema de ajustes por lugar de destino. En su 16° período de sesiones, la Comisión aprobó varias modificaciones de los procedimientos vigentes para la administración del sistema de ajustes por lugar de destino que permitirían mitigar en cierta medida los efectos de las bruscas devaluaciones de la moneda y de una inflación excesiva.

136. Procesamiento de datos y computadorización. La Comisión observó que la computadorización de la labor de la División del Costo de la Vida actualmente en curso permitiría lograr nuevas mejoras en el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino.

### Conclusiones

137. La Asamblea General tal vez desee tomar nota de que en un futuro inmediato la Comisión realizará las siguientes actividades:

- a) Elaboración de un programa de capacitación para los coordinadores locales;
- b) Publicación del folleto para el personal en general y del manual técnico para los coordinadores de los estudios y los administradores sobre el terreno;
- c) Continuación del estudio sobre utilización del análisis de regresión en las mediciones de los alquileres;

d) Estudio de los efectos de la aplicación del plan de subsidios de alquiler en lugares de destino en que actualmente no se aplica dicho plan;

e) Efectos de la eliminación de los gastos de alquiler en el ajuste por lugar de destino;

f) Nuevos estudios sobre la posibilidad de rectificar las distorsiones debidas a las fluctuaciones de las monedas.

138. La Comisión convino en informar a la Asamblea General de que el examen completo del sistema de ajustes por lugar de destino que había realizado en respuesta a la petición formulada por la Asamblea en su resolución 34/165 estaba básicamente terminado. Sin embargo, desea señalar que el sistema de ajustes por lugar de destino evoluciona constantemente a fin de atender a las nuevas condiciones económicas y estadísticas y que, en consecuencia, el examen fundamental que realizó la Comisión en los últimos tres años proporcionará una base para la introducción de nuevas mejoras y ajustes el año próximo. La Comisión seguirá proporcionando orientación a su secretaría en relación con los estudios a largo plazo actualmente en curso o que proyecta realizar.

## 2. Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino y del plan de subsidios de alquiler

139. La Comisión continuó desempeñando las tareas que le corresponden en virtud del inciso c) del artículo 11 de su estatuto, que consisten en establecer "la clasificación de los lugares de destino a los efectos de la aplicación de los ajustes por lugar de destino". No obstante, durante el período que se examina no se realizaron estudios generales en ningún lugar de destino donde hay sedes, ya que la nueva metodología para el cálculo del costo de la vida estaba en proceso de elaboración. Para el futuro se prevé realizar estudios al menos en cinco lugares de destino donde hay sedes.

140. Los movimientos de la clasificación de todos los lugares de destino a los efectos del ajuste y la revisión periódica de los umbrales del subsidio de alquiler se comunican a todas las organizaciones del régimen común mediante circulares mensuales publicadas por el Presidente, que actúa en ejercicio de la autoridad que le ha delegado la Comisión. En circulares análogas se anuncian los cambios de las escalas de dietas que establece asimismo la Comisión en virtud del inciso b) del artículo 11 de su estatuto.

141. En su 12° período de sesiones, la Comisión había decidido reducir en una clase (a partir del nivel que tenía en octubre de 1979) el índice del ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra y congelar el índice antiguo, excepto en lo relativo a las fluctuaciones monetarias, hasta que el nuevo índice alcanzara la cifra de 244,1. En el sexto informe anual de la Comisión se informó a la Asamblea General sobre estas medidas 25/.

142. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó la cuestión del ajuste por lugar de destino para Ginebra a solicitud de los sindicatos y asociaciones del personal de las organizaciones con sede en Ginebra. Los representantes del personal de las organizaciones con sede en Ginebra declararon que la decisión de disminuir en un 5% el ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra estaba basada en los resultados de dos estudios que se habían considerado sumamente

discutibles desde un punto de vista técnico. Los representantes del personal declararon además que las estadísticas publicadas por el CCCA mostraban que la disminución del poder adquisitivo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en Ginebra era en un 10% mayor que la disminución que había experimentado el personal en Nueva York. Afirmaron que esto contradecía la finalidad básica del ajuste por lugar de destino, que consistía en mantener la paridad del poder adquisitivo de las remuneraciones entre Nueva York, ciudad que servía de base del sistema, y los demás lugares de destino. Los representantes del personal instaron a la Comisión a que volviera a considerar su decisión anterior.

143. Un representante de las organizaciones con sede en Ginebra expresó preocupación por la disminución del poder adquisitivo de las remuneraciones del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en Ginebra. Entre las razones de la pérdida de ingresos reales que se mencionaron figuraba el fortalecimiento de la moneda local frente al dólar de los Estados Unidos. El representante instó a la Comisión a que efectuase lo antes posible un nuevo estudio del costo de la vida, empleando la metodología revisada aprobada por la Comisión en su 14° período de sesiones.

144. La Comisión estimó que en los últimos años la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores destinado en Ginebra podía haber sufrido una pérdida del poder adquisitivo mayor que la que había experimentado el personal en Nueva York. La Comisión observó que esta disminución quizá pudiese atribuirse a la regresividad de los montos del ajuste por lugar de destino correspondientes a cada punto del índice, lo cual tenía como consecuencia una remuneración insuficiente en los casos de aumento del valor de las monedas. No obstante, la Comisión consideró que el caso de Ginebra no era único y tenía que examinarse en el contexto más amplio de los problemas causados, entre otras cosas, por las fluctuaciones monetarias, como una de las fuentes de las distorsiones y anomalías del sistema de ajustes por lugar de destino. Por consiguiente, convino en que esta cuestión se incluyese en el programa del séptimo período de sesiones del CAAALD, a fin de que se recomendaran a la Comisión medidas correctivas en su 16° período de sesiones.

145. En su 16° período de sesiones, la Comisión observó que se habían presentado al CAAALD diversas propuestas para solucionar los problemas causados por las fluctuaciones monetarias. Teniendo en cuenta la complejidad del problema, el Comité no había podido llegar a una conclusión definitiva y, por consiguiente, había recomendado a la Comisión una medida provisional de ajuste que podía aplicarse a la remuneración de los funcionarios destinados en localidades donde se hubieran producido aumentos sustanciales del valor de la moneda local.

146. La Comisión aceptó la recomendación formulada por el CAAALD de que su secretaría continuara el estudio de la cuestión y, entre tanto, en todos los países donde se hubiera producido un aumento del valor de la moneda local entre los dos últimos estudios de lugar a lugar se aplicara un factor de corrección de la remuneración. La Comisión aceptó además que la medida provisional recomendada por el CAAALD se utilizara para la modificación de los multiplicadores del ajuste por lugar de destino en los lugares de destino afectados, con efecto a partir del 1° de agosto de 1982. Esta modificación del multiplicador del ajuste por lugar de destino debería seguir aplicándose hasta el momento en que se dispusiera para su aplicación de los resultados de un nuevo estudio de lugar a lugar o se encontrara una solución permanente al problema.

## CAPITULO V

### CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES

#### A. Metología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes

147. Tras varios años de experiencia en la realización de estudios para determinar las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el cuadro del servicios generales y otros cuadros de contratación local, con arreglo al artículo 12 de su estatuto, la Comisión inició sus trabajos sobre la promulgación de una metodología amplia. En su resolución 35/214 A, la Asamblea General había dado su aprobación a la labor de la Comisión en esta esfera. Los trabajos de la Comisión sobre la metodología general tenían como objetivo general el desarrollo de una metodología que aplicara los mismos principios a todos los lugares de destino donde hay sedes y, con algunas modificaciones, a todos los lugares de destino donde no las hay, permitiendo al mismo tiempo cierta flexibilidad en la aplicación de los principios para tener en cuenta las condiciones locales.

148. Como se informó a la Asamblea General en el séptimo informe anual de la Comisión 26/, el desarrollo de la metodología general para los estudios de las mejores condiciones de empleo prevalecientes era parte de un enfoque por etapas adoptado por la Comisión en el examen de los principios y métodos para la aplicación de los principios para determinar las condiciones de empleo del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. La primera etapa del estudio consistía en el establecimiento de una metodología general para el estudio de un gran número de mejores empleadores preseleccionados en los lugares de destino donde hay sedes. La segunda etapa del estudio debía incluir los sueldos y otras condiciones de servicio en los lugares de destino sobre el terreno y los ajustes periódicos de los sueldos, otros subsidios, las contribuciones del personal y la remuneración pensionable del personal en todos los lugares de destino. La tercera etapa incluiría la seguridad social, las escalas de sueldos de otros cuadros de contratación local, el pago de horas extraordinarias y plus por turnos especiales y otros métodos para determinar las mejores condiciones prevalecientes.

149. La secretaría de la Comisión presentó una metodología completa y detallada con respecto a los lugares de destino donde hay sedes para que la Comisión la examinara en sus períodos de sesiones 14°, 15° y 16°. En su 16° período de sesiones la Comisión inició entonces el examen de la metodología general para los lugares de destino donde no hay sedes, teniendo en cuenta un análisis preliminar hecho por su secretaría.

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

150. Con respecto a la metodología aplicable a las sedes, las organizaciones y el personal presentaron a la Comisión, en su 15° período de sesiones, documentos que se referían a muchos detalles de la metodología propuesta; la presentación de la FICSA abarcaba también algunas cuestiones relativas a la metodología para los lugares donde no hay sedes. La Presidenta de la FICSA solicitó asimismo que la aprobación de un texto definitivo de la metodología para los lugares de destino donde hay sedes fuese provisional, permitiendo así que se realizaran consultas con el personal antes del 16° período de sesiones. La FICSA reservó su posición respecto de la metodología, ya que en el texto definitivo no se tuvieron en cuenta sus observaciones.



151. En el 16° período de sesiones, las organizaciones y el personal presentaron observaciones finales sobre la metodología para los lugares de destino donde hay sedes. Los representantes de las organizaciones y del personal hicieron observaciones preliminares con respecto a una metodología general para los lugares de destino donde no hay sedes.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

152. En su 15° período de sesiones, la Comisión aprobó el texto provisional de la metodología general para los lugares de destino donde hay sedes y convino en considerar las observaciones sobre el texto provisional recibidas del CCCA y de la FICSA sin reabrir el debate general sobre la metodología. En su 16° período de sesiones, la Comisión aprobó la metodología general en su forma definitiva, que se incluye como anexo II de este documento. Se efectuaría una revisión después del segundo ciclo de estudios de los lugares de destino en que hay sedes.

153. Con respecto al estudio de una metodología general para los lugares de destino en que no hay sedes, la Comisión convino en la necesidad de tener en cuenta todos los elementos relativos a la metodología completa, y en aplazar la consideración de una metodología definitiva hasta su 18° período de sesiones. Proporcionó algunas directrices generales para ayudar a su secretaría en la realización de nuevos estudios y solicitó que se presentara a la Comisión en su 17° período de sesiones un informe sobre la marcha de los trabajos. Al hacerlo, la Comisión autorizó a su secretaría a participar en determinados estudios como observadora al nivel del terreno, a fin de obtener los datos que necesitara la Comisión.

#### B. Ajustes periódicos entre estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes

154. En su séptimo informe anual, la Comisión informó a la Asamblea General 27/ sobre las etapas de aplicación de su estudio general de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. El estudio de los ajustes periódicos de los sueldos formó parte de la segunda etapa y fue examinado por la Comisión en su 15° período de sesiones.

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

155. El Presidente del CCCA señaló que, si bien la Comisión estaba examinando la cuestión de los ajustes periódicos en relación con los lugares de destino en que hay sedes, cualquier decisión que se adoptase a este respecto tendría probablemente un efecto concomitante sobre los principios aplicables a los lugares de destino sobre el terreno. En consecuencia, destacó que cualquiera que fuese la metodología que conviniera a la Comisión, se aplicaría sólo a los lugares de destino en que hay sedes, y ello sin perjuicio de que continuasen los debates en relación con los lugares de destino sobre el terreno.

156. El representante de la FICSA, si bien observó que el estudio se refería a los procedimientos de ajuste provisional que debían seguirse en los lugares de destino en que hay sedes, reiteró la necesidad de un método para efectuar ajustes de sueldos entre estudios en los lugares de destino en que no hay sedes, donde la rápida inflación hacía indispensable un mecanismo de ajuste provisional. En cuanto a los ajustes porcentuales de la escala de sueldos básicos, la FICSA dijo que el factor de ajuste no debía ser inferior al 90% de la variación del índice elegido.

## Deliberaciones y decisiones de la Comisión

157. Tras un examen de las cuestiones mencionadas, la Comisión apoyó el principio de los ajustes automáticos entre estudios sobre sueldos en los lugares de destino en que hay sedes. Para la aplicación de este principio, la Comisión aprobó la metodología siguiente:

a) Los ajustes deberían hacerse con referencia a un índice o combinación de índices adecuados (sueldos o precios) que hubiesen demostrado que, con su aplicación, se producían movimientos de sueldos que tendían a verse confirmados por estudios sucesivos;

b) El índice elegido debía ser un índice reconocido, publicado a intervalos regulares (preferiblemente mensual) sin largas demoras; debía referirse a la misma zona geográfica que el estudio sobre sueldos, y cuando se refiriese a sectores económicos concretos, debía corresponder en general a los sectores abarcados por el estudio sobre sueldos;

c) Los ajustes de las escalas de sueldos debían ser efectivos a partir del mes siguiente a aquel en que el índice de referencia hubiese variado en un 5% o más respecto del nivel alcanzado en el momento del ajuste más reciente;

d) Los porcentajes de ajuste de la escala de sueldos netos debían ser uniformes a todos los niveles, dejando así intacta la estructura de la escala de sueldos, y debían ser iguales al movimiento del índice de referencia reducido con arreglo a un coeficiente para tener en cuenta el efecto de los impuestos sobre los ingresos externos imposables, determinado en el momento del estudio sobre sueldos. Debían tenerse en cuenta los cambios en los impuestos locales en el momento en que el índice de referencia justificara un ajuste de la escala;

e) En el caso de que el índice de referencia no variara el 5% requerido en un período de 12 meses, se haría no obstante un ajuste sobre la base del movimiento del índice en el período de 12 meses siguiente al ajuste anterior, reducido de acuerdo con el coeficiente impositivo. Debían tenerse en cuenta los cambios en los impuestos locales en el momento de hacer estos ajustes.

### C. Subsidios

#### 1. Prima de idiomas

158. En su 13° período de sesiones, la Comisión aprobó un enfoque por etapas para examinar el fundamento y el método utilizados para aplicar los principios para la determinación de las condiciones de servicio de personal del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local. La Comisión incluyó la prima de idiomas como parte de la segunda etapa de su examen y presentó una lista en la que constaban todos los asuntos que debían tratarse cuando se examinara dicha prima.

159. En su 16° período de sesiones, la Comisión examinó un documento presentado por las organizaciones en el que se ofrecía una perspectiva histórica de la prima de idiomas y se describía el método empleado para determinar el nivel de la prima y su administración.

160. Las organizaciones comunicaron a la Comisión que todas ellas, salvo la Unión Postal Universal (UPU), disponen en sus reglamentos del personal el pago de una prima de idiomas al personal del cuadro de servicios generales por el conocimiento probado de un idioma oficial distinto de su idioma materno o, si su idioma materno no corresponde a ninguno de los oficiales, un idioma distinto del que se les exige que dominen de conformidad con las condiciones de su nombramiento. La prima normalmente se fija en un 5% del sueldo mínimo neto correspondiente a la categoría de un secretario bilingüe y se aumenta cada vez que el sueldo en que se basa aumenta por lo menos un 15% desde la fecha en que se fijó la prima por última vez. Existe una prima pagadera por el conocimiento probado de un tercer idioma, equivalente a la mitad de la prima para el segundo idioma 28/. La prima es una suma neta pagadera en cuotas mensuales junto con el sueldo, y su valor neto se incluye en la remuneración pensionable.

161. También se comunicó a la Comisión que, salvo en tres organizaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), no se paga la prima por el conocimiento de idiomas distintos de los idiomas oficiales. En todas las organizaciones en que se ha establecido una prima, los idiomas oficiales son el español, el francés y el inglés, además del alemán, el árabe, el chino y el ruso, según la organización y, ocasionalmente, el idioma del lugar de destino.

162. Las organizaciones concluyeron que la prima de idiomas pagadera al personal del cuadro de servicios generales no suscitaba ningún problema importante y, por consiguiente, no se propuso ningún cambio de importancia en cuanto a la definición o la administración de esa prestación.

#### Opiniones de la FICSA

163. La Presidenta de la FICSA declaró que debía seguirse alentando el uso de varias lenguas por parte del personal mediante el empleo de la prima de idiomas. La Federación propuso que se pagara una prima de idiomas por el conocimiento de, como máximo, cuatro idiomas oficiales y que la cuantía de la prima por el conocimiento de los idiomas oficiales tercero y cuarto fuera la misma que la pagada por el segundo idioma.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

164. La Comisión observó que, si bien en los reglamentos del personal de la mayoría de las organizaciones se establece que se compruebe periódicamente el dominio del idioma o los idiomas por los que se paga una prima, las organizaciones no suelen aplicar esa disposición estrictamente. No obstante, la Comisión opinaba que las organizaciones deberían aplicar las disposiciones de esa norma y organizar periódicamente exámenes para comprobar el mantenimiento de la competencia lingüística.

165. Además, la Comisión observó que el procedimiento empleado para determinar la cuantía de la prestación, tomando como base el sueldo neto mínimo de un secretario bilingüe, no suscitaba problemas en la mayoría de los casos, pero que cuando las organizaciones emplearan secretarios bilingües en más de una categoría sería fundamental especificar cuál de ellas habría de tomarse como base para aplicar el procedimiento. La Comisión decidió que, en tales casos, se utilizaría el sueldo mínimo de la categoría más baja de un secretario bilingüe.

166. La Comisión decidió refrendar la prima de idiomas en la forma en que actualmente se determina, define y administra. En resumen, convino en que:

- a) La prima de idiomas fuera pagadera por el conocimiento probado (pero no necesariamente el empleo) de un segundo o tercer idioma oficial;
- b) La prima de idiomas no fuera pagadera por el conocimiento del idioma materno del funcionario, o por el conocimiento probado del idioma oficial cuyo dominio se le exigiera en virtud de las condiciones de su nombramiento;
- c) La prima se pagara en forma de una suma neta (no sujeta a descuento por concepto de contribuciones del personal) y su valor neto se incluyera en la remuneración pensionable;
- d) La prima normalmente se fijara sobre la base de un 5% del escalón 1 del sueldo neto correspondiente a la categoría más baja de un secretario bilingüe y se ajustara cada vez que se produjera un aumento mínimo de un 15% en el sueldo neto desde la fecha en que se hubiera fijado por última vez la cuantía de la prima;
- e) La competencia lingüística se demostrara mediante los exámenes pertinentes y su mantenimiento se comprobará periódicamente.

## 2. Subsidio de no residente

167. En su 13° período de sesiones, la Comisión aprobó la idea de que se realizase por etapas el examen de los principios para determinar las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local y los métodos de aplicación de esos principios. La Comisión incluyó el subsidio de no residente como parte de la segunda etapa de su examen y especificó en una lista amplia las cuestiones que se debían tratar al considerar este subsidio.

168. En su 16° período de sesiones, la Comisión examinó un documento presentado por el CCCA en el que se ofrecía una perspectiva histórica del subsidio, se describía la práctica seguida en su aplicación y se proporcionaban datos estadísticos sobre el número de funcionarios que recibían el subsidio y sus categorías en los diferentes lugares de destino. En 1981, 2.260 funcionarios recibieron el subsidio a un costo total de 1,8 millones de dólares EE.UU.

169. Se señaló que el subsidio de no residente estaba en vigor desde 1951, año en que fue establecido en virtud de una recomendación del Comité de Expertos en materia del sueldos, subsidios y licencias (1949). El Comité recomendó que:

"En todos los casos en que los sueldos y salarios locales no sean suficientemente elevados para atraer al personal necesario de otros países, se concederá a este personal, además del sueldo o salario local, un subsidio permanente y uniforme de no residente (sujeto a revisión cuando fuere necesario), que deberá ser lo bastante elevado para asegurar la contratación y permanencia de personal competente, pero no más de lo necesario para alcanzar esta finalidad."

170. El Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, de 1971-1972, examinó esta prestación y señaló que era difícil relacionar el objetivo del subsidio de no residente con la cuantía de los subsidios

fijados en los diferentes lugares de destino. El Comité recomendó que la Comisión estudiara el asunto. Dicho estudio debía abarcar las marcadas diferencias en la cuantía del subsidio en los lugares de destino donde había sedes, el nivel elevado que el subsidio continuaba teniendo en algunos lugares de destino y la definición de "no residente" a efectos del subsidio.

171. Hoy día se incluyen en los reglamentos de todas las organizaciones disposiciones relativas a la posibilidad de contratar personal para el cuadro de servicios generales fuera del plano local, con lo que se admite el hecho de que puede haber ciertas aptitudes, como por ejemplo el conocimiento de un idioma necesario, que no se encuentren en el mercado de trabajo local. Dicha condición de funcionario contratado fuera del plano local está sujeta al requisito básico de que el funcionario sea contratado fuera de la zona del lugar de destino y tenga una nacionalidad distinta de la correspondiente al lugar de destino. La necesidad de contar con personal contratado fuera del plano local depende hasta cierto punto del lugar de destino e indudablemente de la evaluación que haga la organización de la medida en que deberá recurrir a la contratación de dicho personal. Por ejemplo, algunas organizaciones niegan la condición de funcionarios contratados fuera del plano local a las personas que se encuentran en el lugar de destino porque el cónyuge reside en ese lugar o a los cónyuges de funcionarios del cuadro orgánico o del cuadro de servicios generales contratados fuera del plano local. Todas las organizaciones estipulan que la condición de funcionario contratado fuera del plano local se pierde cuando se adquiere la nacionalidad correspondiente al lugar de destino, aunque la mayoría de ellas considera que la adquisición de dicha nacionalidad por matrimonio no es motivo suficiente para privar a un funcionario de su condición de funcionario contratado fuera del plano local.

#### Opiniones de las organizaciones

172. Debido a la complejidad de los problemas planteados y a la diversidad de prácticas existentes en cuanto a la administración del subsidio de no residente, las organizaciones propusieron a la Comisión que examinase las cuestiones siguientes:

- a) La medida en que debe procurarse un equilibrio entre, por una parte, el principio básico de que los puestos del cuadro de servicios generales sean llenados por personal contratado localmente y, por la otra, la necesidad de contratar personal con aptitudes que no se encuentren en el lugar de destino de que se trate;
- b) El objetivo del subsidio de no residente, cuya justificación tradicional como instrumento para contratar y retener al personal tal vez no resulte ya pertinente en determinados lugares de destino;
- c) La determinación de la cuantía del subsidio, que se basaba en una serie de conceptos y, en lugares de destino fuera de Europa y América del Norte, en la práctica seguida por empleadores externos que sirven de base de comparación;
- d) La razón fundamental de que el subsidio sea pensionable, que es la práctica vigente por considerarse que ello representa una compensación por los gastos extraordinarios relacionados con la expatriación;
- e) La fijación de un plazo para el pago del subsidio.

## Opiniones de los representantes del personal

173. La FICSA recordó su posición de que el subsidio tenía un doble propósito, atraer y retener personal y compensar los gastos adicionales que suponía la expatriación. Por lo tanto no podía estar de acuerdo en modo alguno con la sugerencia de que quizás no fuera necesario mantener el subsidio. En algunos lugares de destino el subsidio seguía siendo un factor importante para la contratación y retención del personal. En otros el valor del subsidio se había reducido, desafortunadamente, a un nivel absurdamente bajo. En consecuencia, era necesario elaborar una metodología sólida para establecer una tasa de subsidio equitativa y considerable en todos los lugares de destino, tanto en la Sede como sobre el terreno. Había varias posibilidades, que convendría estudiar más a fondo.

174. El Coordinador del CCSAI propuso que se mantuviera el subsidio como un incentivo para la contratación, donde fuera necesaria, y para compensar por la expatriación. El subsidio debería brindar una compensación mayor para quienes se encontraran en los niveles de sueldo inferiores y las diferencias entre el costo de la vida en el lugar de destino y en el país de contratación del funcionario deberían tenerse en cuenta para determinar su cuantía.

## Deliberaciones y decisiones de la Comisión

175. La Comisión señaló la diversidad de prácticas existentes en la administración del subsidio de no residente y consideró que era necesario realizar nuevos estudios para determinar el fundamento de la aplicabilidad del subsidio y de su administración.

176. La Comisión señaló, además, que, en una organización por lo menos, el pago del subsidio de no residente estaba determinado por la clasificación del puesto y no por el lugar de la contratación. La Comisión expresó el parecer de que se debía continuar analizando esa práctica en el contexto del estudio.

177. La Comisión señaló asimismo que no había reunido información alguna sobre el nivel de las prestaciones por expatriación concedidas por los empleadores externos mientras realizaba estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos. Esa información debería reunirse en los próximos estudios sobre sueldos del cuadro de servicios generales y presentarse a la comisión como parte del estudio general sobre esa cuestión.

178. La Comisión decidió:

a) Reafirmar el principio de que se contratara localmente al personal destinado a llenar vacantes en el cuadro de servicios generales. El personal de servicios generales debería contratarse fuera del plano local sólo en circunstancias excepcionales;

b) Pedir a su secretaría que tuviera en cuenta los análisis y las estadísticas presentados por las organizaciones con respecto a cada lugar de destino y que presentara propuestas en el 18° período de sesiones de la Comisión que permitieran a ésta proporcionar directrices a las organizaciones sobre la administración del subsidio de no residente y la determinación de la cuantía del subsidio.

D. Estudio sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en Ginebra

179. En su sexto informe anual, la Comisión había comunicado a la Asamblea General que pediría al Centre d'étude de technique et d'évaluation législatives (CETEL) de la Universidad de Ginebra que realizara un estudio para determinar la magnitud de las diferencias en la remuneración pagada a hombres y mujeres por trabajo de igual valor en Ginebra 29/. Al mismo tiempo, la Comisión había señalado que, para los fines del estudio de 1980, el criterio más razonable consistiría en aplicar provisionalmente a los datos sobre sueldos el mismo ajuste del 8% hecho en 1977. Ese factor se aplicaría únicamente a las mujeres empleadas en puestos "típicamente" femeninos. Cuando se dispusiera de los resultados del estudio del CETEL, la Comisión examinaría de nuevo la cuestión para determinar las medidas que fueran necesarias entonces.

180. Al examinar las modalidades de aplicación de las recomendaciones de la Comisión respecto de la escala de sueldos de Ginebra, los representantes de los jefes ejecutivos de las organizaciones de Ginebra habían convenido en que se revisarían las escalas de sueldos tan pronto como se conociera la magnitud exacta de las diferencias de remuneración.

181. En su 15° período de sesiones, la Comisión estudió el informe preparado para ella por el CETEL sobre las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en Ginebra.

Opiniones de las organizaciones y del personal de Ginebra

182. Al formular observaciones sobre las conclusiones del estudio realizado por el CETEL, el representante de las organizaciones de Ginebra dijo que éstas confiaban en el criterio de la Comisión respecto del porcentaje que se decidiría. También indicó que la Comisión debía dar a conocer las consecuencias de su decisión para la escala de sueldos definitiva. Manifestó que, de acuerdo con lo que se había convenido anteriormente, los cambios resultantes se aplicarían con retroactividad al 1° de marzo de 1980. El representante de las organizaciones de Ginebra sugirió que las modalidades de pago de los cambios resultantes quedarán libradas al criterio de las administraciones interesadas, que actuarían en estrecha consulta a fin de efectuar los pagos en forma estrictamente coordinada tras estudiar detalladamente los numerosos problemas planteados por una retroactividad de más de dos años.

183. Los representantes del personal de Ginebra expresaron su satisfacción por el hecho de que se hubiera terminado un estudio tan complejo en un plazo tan corto. Observaron que el estudio había confirmado que existía un elemento de discriminación y que esa discriminación variaba según la edad, el sexo y el nivel de responsabilidad. Les complacía observar que el CETEL había llegado a la conclusión de que era posible cuantificar la discriminación por razones de sexo. Los representantes del personal dijeron que estaban dispuestos a aceptar el factor máximo del 11% mencionado en el estudio del CETEL como mínimo absoluto para compensar la discriminación. Señalando que habían sido excluidos de varias etapas del estudio, los representantes del personal manifestaron la esperanza de que la Comisión, con sus siete años de experiencia, tratara de que en adelante el personal estuviera representado en todas las etapas.

## Deliberaciones y decisiones de la Comisión

184. La Comisión llegó por unanimidad a la conclusión de que, si bien el estudio del CETEL había confirmado la importancia de la discriminación por razones de sexo en el mercado laboral de Ginebra, no había hecho una medición exacta de la cuantía de la diferencia. Sin embargo, en cuanto a la determinación y la aplicación del factor por discriminación, los miembros de la Comisión tenían opiniones divergentes.

185. Un miembro observó que, en su estudio, el CETEL no había presentado argumentos convincentes para llegar a un determinado factor por discriminación que se aplicaría a los sueldos de las funcionarias y que la Comisión tendría que aplicar su juicio colectivo para llegar al factor del ajuste. Observando que con ocasión de los dos últimos estudios de sueldos del cuadro de servicios generales se había efectuado un ajuste del 8% en los sueldos de las funcionarias, que el CETEL había sugerido que se aplicara a los sueldos de las funcionarias un factor por discriminación del 11% aproximadamente, y teniendo en cuenta los diversos criterios sugeridos por algunos miembros durante las deliberaciones de la Comisión sobre esa cuestión, opinaba que podía considerarse un factor que variara entre un 8 y un 11%. Por lo tanto, sugirió que los sueldos medios utilizados en el estudio se incrementaran en un factor del 9,5%. Esa propuesta contó con el apoyo de varios miembros. Sin embargo, otros se opusieron pues no estimaban que las conclusiones del CETEL justificaban un aumento del índice de ajuste vigente.

186. Tras un prolongado debate, se pidió que se sometiera a votación la propuesta relativa al 9,5%. Hubo 7 votos a favor y 7 en contra, y por tanto la propuesta no fue aceptada. Otro miembro sugirió que se continuara aplicando el factor por discriminación del 8% a los sueldos de las funcionarias en todas las categorías, con excepción de la categoría G-3, a la que se aplicaría un factor por discriminación del 10%. Esa propuesta no fue aceptada por la Comisión por 7 votos contra 4 y 3 abstenciones. Posteriormente se hicieron otras dos propuestas: en un caso, se ajustarían los sueldos de las funcionarias con un factor de aumento del 10% y en el otro con un factor del 9%. Se sometió a votación la propuesta de efectuar un ajuste del 10%, que fue aprobada por 8 votos contra 6.

187. Al explicar su voto en contra de la tercera propuesta, un miembro dijo que ella infringía el artículo 28 del reglamento. Otros cuatro miembros explicaron que habían votado en contra porque la decisión no se había tomado sobre la base de datos técnicos, estaba en contradicción con las cifras presentadas en el estudio y constituía una discriminación directa contra los hombres.

188. En síntesis, la Comisión:

- a) Tomó nota del útil estudio preparado por el CETEL sobre la cuestión de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres en Ginebra;
- b) Llegó a la conclusión de que los resultados obtenidos por el CETEL no se prestaban para ser aplicados directamente a las conclusiones del estudio sobre sueldos de 1980;
- c) Observó que parecía ser válida la alegación frecuente de que existía discriminación por razones de sexo en materia de remuneración en Ginebra;
- d) Llegó además a la conclusión de que no era posible calcular mediante una sola cifra global las diferencias porcentuales de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, utilizando para ello medios puramente objetivos;



e) Decidió ajustar los sueldos medios de las funcionarias con un factor de aumento del 10%;

f) Decidió además pedir a su secretaría que elaborara una escala de sueldos revisada para el cuadro de servicios generales en Ginebra con retroactividad a marzo de 1980, fecha tomada como punto de referencia en el estudio;

g) Delegó en su Presidente la autoridad para aprobar y comunicar la nueva escala de sueldos, en su forma revisada, al Secretario General de las Naciones Unidas y a los jefes ejecutivos de todas las organizaciones de Ginebra.

#### E. Contribuciones del personal del cuadro de servicios generales

189. En virtud de la resolución 35/214 B, la Asamblea General invitó a la Comisión a que mantuviese en examen la cuestión de las contribuciones del personal de todos los cuadros. En su trigésimo sexto período de sesiones, la Asamblea, en el inciso e) del párrafo 2 de la sección III de la resolución 36/233, pidió a la Comisión que emprendiera un examen general de las contribuciones del personal, a fin de lograr el tratamiento equitativo de todos los cuadros del personal en todos los lugares de destino.

190. En su 16° período de sesiones, la FICSA presentó a la Comisión una propuesta de revisión de las tasas de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales. La Comisión también pudo escuchar las opiniones de las organizaciones y los representantes del personal sobre los problemas que a su juicio plantearía la aplicación de las nuevas tasas de contribuciones del personal. El Consejo de la OACI también había pedido a la Comisión que examinara los problemas relativos a las actuales tasas de contribuciones del personal del cuadro de servicios generales.

191. Dada la complejidad de la cuestión y las divergencias de opinión de las organizaciones y del personal, la Comisión encomendó a su secretaría que presentara, en su 17° período de sesiones, una propuesta detallada acerca de los niveles de las contribuciones del personal.

## CAPITULO VI

### CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS

#### A. Subsidio de educación

192. En el párrafo 2 b) de la sección III de la resolución 36/233, la Asamblea General pidió a la Comisión que emprendiera un examen del "alcance y la finalidad" del subsidio de educación.

193. Con ese fin, la Comisión examinó los antecedentes y la evolución del subsidio, desde cuando éste se estableció en 1946 (en el primer período de sesiones de la Asamblea General) hasta el estudio más reciente realizado por la propia Comisión. En su estudio, la secretaría había examinado los antecedentes del subsidio de educación y había observado que éste siempre se había considerado como un elemento de la remuneración relacionado con la expatriación. Sin embargo, se señalaron a la atención de la Comisión dos posibles esferas respecto de las cuales se podría considerar la posibilidad de una nueva ampliación del subsidio:

- a) El límite máximo de edad para la otorgación del subsidio;
- b) Los casos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que recibían el subsidio cuando eran funcionarios expatriados pero que perdían el derecho a la prestación al ser reasignados a su país de origen.

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

194. El Presidente del CCCA recordó que el Comité se había comprometido a reunir datos adecuados sobre los gastos de educación, la suficiencia del subsidio y los fines concretos para los cuales se estaba utilizando, para presentarlos a la Comisión en su 16° período de sesiones. Sin embargo, por diversas razones técnicas, el estudio no se había podido terminar a tiempo; los datos se presentarían a la Comisión en su 17° período de sesiones. El CCCA reafirmó su opinión de que el subsidio era una prestación relacionada con la expatriación; sin embargo, el CCCA consideraba que el subsidio se debía hacer extensivo a los funcionarios que, habiendo sido expatriados, regresaban a su país de origen a cumplir un período de servicio y, por consiguiente, perdían su derecho a recibir el subsidio, aunque en muchos casos enfrentaban problemas relativos a la educación de sus hijos que se derivaban del servicio que habían prestado anteriormente como funcionarios expatriados. La ampliación del subsidio a esos funcionarios facilitaría la movilidad del personal. Sin embargo, el CCCA no podía apoyar ninguna otra ampliación del subsidio.

195. La Presidenta de la FICSA presentó un documento en el que se trataban dos problemas de interés para el personal: primero, la ampliación del subsidio al personal que no tiene derecho a él en la actualidad y, segundo, la suficiencia de la cuantía del subsidio. El documento de la FICSA contenía información estadística de antecedentes, especialmente en relación con el nivel de los gastos de educación en una muestra representativa de los lugares de destino, que demostraba que los gastos de educación habían aumentado en forma aún más abrupta que el costo de la vida en general; de hecho, los gastos escolares casi se habían duplicado en los últimos cinco años. En consecuencia, la FICSA pidió a la Comisión que abandonara la fórmula de reembolso decreciente ahora vigente y adoptara de nuevo el método de reembolsar el 75% de los gastos. al mismo tiempo, la FICSA propuso que el monto del subsidio se reajustara anualmente según las variaciones del IPPALD. La FICSA

ofreció información detallada para justificar la ampliación del subsidio a los funcionarios del cuadro orgánico no expatriados y a los funcionarios del cuadro de servicios generales contratados localmente. Se señalaron problemas especiales respecto a los funcionarios del cuadro orgánico que, después de haber estado expatriados, regresaban a su país de origen y por ello no tenían derecho al subsidio. Un gran número de los funcionarios del cuadro de servicios generales que se denominaban de contratación local en realidad no eran ciudadanos del país donde se encontraba el lugar de destino y esa situación daba lugar a graves desigualdades respecto al derecho a algunas prestaciones, entre ellas el subsidio de educación. La solución a esas desigualdades debería centrarse en los problemas concretos. En consecuencia, la FICSA pidió que se llevara a cabo un estudio de cada uno de los lugares de destino. En lo referente al límite de edad, la FICSA propuso que el subsidio se concediera también para la educación preescolar y recordó que esa era una de las soluciones que había propuesto la CCAAP para subsanar la falta de un servicio de guardería. En cuanto al límite superior de edad, la FICSA estaba convencida de que se debería conceder compensación, en los casos que lo merecieran, ya fuera mediante la aplicación flexible de las normas en las organizaciones en que tales normas existieran o mediante la eliminación del límite de edad. Por último, la FICSA expresó su profunda decepción por el hecho de que el CCCA no hubiera podido terminar su estudio en la fecha prevista.

196. El Coordinador del CCSAI pidió que los recursos de que se disponía para el subsidio de educación se utilizaran para ampliar el subsidio a todos los funcionarios, sin discriminación alguna. Consideraba que las Naciones Unidas tendían a considerar el subsidio como una política social y, para respaldar su afirmación, mencionó el hecho de que el subsidio se aplicara a los hijos impedidos. Asimismo, el Coordinador opinaba que la extensión del subsidio a todas las categorías facilitaría la movilidad de todos los funcionarios y eliminaría una prestación discriminatoria que en la actualidad se concedía únicamente a un grupo de funcionarios.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

197. Al examinar el alcance y la aplicación del subsidio de educación, la Comisión recordó no sólo los principios fundamentales establecidos por la Asamblea General, sino también los exámenes anteriores de la cuestión realizados por la propia Comisión en 1976 y 1978. La Comisión consideró la definición del subsidio de educación establecida por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) en 1955, cuando había indicado que:

"Los subsidios de educación se establecieron para ayudar a los padres a costear los gastos especiales que entraña la educación de sus hijos de suerte que no llegue a serles extraño el sistema de educación de sus propios países."

La Comisión tomó nota asimismo del desarrollo progresivo de esa definición hasta la etapa actual, en que el subsidio se considera como una forma de asistencia parcial que se concede a los funcionarios expatriados para sufragar algunos de los gastos que entraña la educación de sus hijos. En consecuencia, teniendo en cuenta la práctica actual de varios gobiernos y organizaciones, la Comisión llegó a la conclusión de que el subsidio de educación debería mantenerse como una prestación relacionada únicamente con la expatriación, que se concedería a todos los funcionarios expatriados de las Naciones Unidas y no se debería ampliar más para beneficiar a los funcionarios no expatriados.

198. Sin embargo, se había señalado a la atención de la Comisión que un grupo de funcionarios no expatriados experimentaban dificultades como resultado de la creciente necesidad de movilidad dentro del sistema de las Naciones Unidas, a saber, los funcionarios que habían recibido el subsidio de educación cuando estaban expatriados pero que posteriormente habían sido reasignados a cumplir funciones en sus países de origen. La Comisión tomó nota de los problemas con que se enfrentaba ese grupo. No obstante, la Comisión opinó que la extensión del subsidio a esos funcionarios crearía una situación irregular respecto del resto del personal, especialmente en el cuadro orgánico y categorías superiores, que no tenía derecho al subsidio. A fin de aliviar los problemas inmediatos de la readaptación de esos funcionarios al medio de su país de origen, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que se concediera el subsidio durante el tiempo que restara del año escolar a los funcionarios que regresaran a su país de origen después de prestar servicio en otro lugar, sin exceder de un año escolar completo después de su regreso del servicio en el extranjero.

199. La Comisión tomó nota asimismo de que, según había indicado el CCCA, las organizaciones habían adoptado la práctica de aplicar el límite superior de edad para la concesión del subsidio sobre la base de cuatro años de estudios postsecundarios y una edad máxima de 25 años, dejando abierta la posibilidad de que los jefes ejecutivos ejercieran sus facultades discrecionales en forma responsable para determinar los casos comprobados que constituyeran verdaderas excepciones.

200. Un miembro consideró que no era apropiado tratar ese asunto hasta que se hubiera terminado de considerar la comparación de la remuneración total.

#### B. Prestaciones por familiares a cargo

201. En su 13° período de sesiones, la Comisión aprobó la realización de un examen por etapas de los principios para determinar las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales y de otros cuadros de contratación local. La Comisión incluyó las prestaciones por familiares a cargo como parte de la segunda etapa de su examen y, en su 14° período de sesiones, aprobó una lista de cuestiones concretas que debían ser estudiadas.

202. La Asamblea General, en su resolución 36/233, pidió a la Comisión que iniciase un examen de las prestaciones por familiares a cargo para el personal de todos los cuadros. Sin embargo, la Asamblea General no asignó alta prioridad a este asunto.

203. En su 15° período de sesiones, la Comisión comenzó a examinar las prestaciones por familiares a cargo para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos y para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores. Como parte de su examen, la Comisión consideró una detallada exposición de los antecedentes de las prestaciones por familiares a cargo que figuraba en el documento que le presentó su secretaría.

#### PRESTACION POR HIJOS A CARGO

204. La Comisión abordó el tema de la prestación por hijos a cargo en relación con el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, del que se ocupó en su segundo informe anual de 1976. En su octavo período de sesiones, en respuesta a una propuesta presentada por el CCCA con respecto al cuadro orgánico, la Comisión recomendó la

introducción de un límite mínimo en moneda nacional, que entrase en efecto a partir del 1° de enero de 1979, para garantizar que la cuantía establecida de 450 dólares en moneda nacional no fuese inferior a lo que habría sido al 1° de enero de 1975. La CAPI indicó asimismo que realizaría nuevos estudios sobre el tema.

205. Con respecto al cuadro de servicios generales, varios grupos a los que se encomendó el examen de los sueldos, inclusive el Comité de Expertos en materia de sueldos, subsidios y licencias de 1949 y el Comité de Estudio de Sueldos de 1956, se mostraron partidarios de que la prestación por hijos a cargo se determinara sobre la base de las prácticas prevalecientes en cada localidad. Cuando la Comisión asumió en 1976 la responsabilidad de determinar las condiciones locales de servicio aplicables al personal del cuadro de servicios generales, llegó a la conclusión de que, de conformidad con el principio de que la remuneración del cuadro de servicios generales debía seguirse estableciendo por comparación con las mejores condiciones de empleo prevalecientes en cada lugar de destino, las prestaciones y demás beneficios (que son parte de la remuneración) también debían seguir estableciéndose sobre esa base. Como resultado de ello, la prestación por hijos a cargo, en la mayoría de los casos, se basaba en las prácticas prevalecientes en cada lugar de destino, determinadas mediante los estudios periódicos sobre las mejores condiciones prevalecientes en cada localidad. La medición de las prácticas locales se hace sumando las cantidades pagadas por los gobiernos, la cuantía de las deducciones impositivas que se conceden y los pagos de los empleadores incluidos en la comparación. En los lugares de destino en que no existía la práctica de otorgar prestaciones por hijos a cargo, la cuantía de la prestación se había fijado en el 10% del sueldo neto correspondiente al escalón más bajo de la escala de sueldos local.

206. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó la prestación por hijos a cargo para el cuadro de servicios generales y el cuadro orgánico como parte del examen global de las prestaciones por familiares a cargo. La Comisión examinó las cuestiones que le presentó su secretaría, divididas en tres esferas:

a) El mantenimiento de la prestación por hijos a cargo como beneficio social para todo el personal;

b) La diferenciación de la prestación por hijos a cargo entre el cuadro orgánico y el cuadro de servicios generales;

c) La introducción de modificaciones en los procedimientos actuales para establecer y ajustar la prestación por hijos a cargo:

- i) Con respecto al cuadro de servicios generales, la secretaría de la Comisión había sugerido que si la prestación por hijos a cargo seguía diferenciándose según los cuadros y manteniéndose como beneficio social, su cuantía debería determinarse separadamente para cada lugar de destino sobre la base de una relación porcentual con el punto medio de la escala de sueldos local, y la Comisión debería examinar dicha cuantía periódicamente. Además, sugirió que se estableciese un monto mínimo aplicable en los lugares de destino en los que no existiese una práctica local o en los que la práctica local produjese una cifra inferior a la mínima. La Comisión decidió que ese monto mínimo se fijara con referencia al punto medio de las escalas de sueldos en los lugares de destino en los que existiera una práctica local. Asimismo, se pidió a la Comisión que examinase la conveniencia de mantener el límite de seis hijos respecto de los cuales se paga la prestación.

- ii) Con respecto al cuadro orgánico, la secretaría sugirió que se utilizase un procedimiento más sistemático para determinar la cuantía de la prestación en vista de que la cuantía actual de 450 dólares se había determinado en gran medida con arreglo al buen criterio.

#### Opiniones del CCCA

207. El CCCA consideró que la prestación por hijos a cargo debía mantenerse como beneficio social. Debía mantenerse la diferenciación entre el cuadro de servicios generales y el cuadro orgánico, dadas las diferencias de los principios en que se basa el establecimiento de sueldos y prestaciones para los dos cuadros. Además, apoyó la posición de la secretaría de la Comisión de que se estableciera una prestación basada en el concepto de beneficio social para el cuadro de servicios generales en los lugares de destino en los que no existiese la práctica de pagar una prestación por hijos a cargo, y que la cuantía de esa prestación se considerase como límite mínimo en los lugares de destino en los que la práctica local arrojara una cifra inferior a ese mínimo. Las organizaciones añadieron que la cuantía basada en el concepto de beneficio social debía fijarse en relación con el punto medio de la escala local de sueldos. El CCCA apoyó el establecimiento de una tasa universal para la prestación por hijos a cargo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, con inclusión del mantenimiento de límites mínimos en moneda local, pero consideró que el cálculo de la tasa universal no debía basarse exclusivamente en la situación de un sólo país utilizado como base de comparación, sino también en una evaluación de la política social progresiva de otros países.

#### Opiniones de la FICSA

208. La Presidenta de la FICSA recordó a la Comisión la necesidad de introducir diversas mejoras en las prestaciones por familiares a cargo, inclusive respecto de las modalidades aplicables al personal del cuadro de servicios generales sobre el terreno y al cuadro orgánico. La Federación recordó su propuesta de que el límite de edad para tener derecho a percibir la prestación por hijos a cargo se igualase con el fijado para el subsidio de educación, y que en los casos en que no se pagase subsidio de educación la prestación por hijos a cargo fuera pagadera hasta la edad de 25 años si el hijo cursaba estudios académicos o recibía formación profesional. La FICSA indicó su preferencia por un sistema unificado de prestaciones por familiares a cargo para el personal de todos los cuadros, en consonancia con su posición a favor de una estructura basada en un cuadro único. La Federación apoyaba el concepto de que las prestaciones por familiares a cargo debían constituir un beneficio social de real significación. Esto era especialmente importante para el cuadro de servicios generales; en los lugares en los que no existía una práctica local, o en que dicha práctica resultaba en cuantías insignificantes, debía establecerse un monto mínimo de las prestaciones. Ese monto podría calcularse como porcentaje del punto medio de la escala de sueldos (con antigüedad). En el caso de la prestación por hijos a cargo correspondiente al cuadro de servicios generales, el porcentaje debía ser el 5% del punto medio. La FICSA no consideraría aceptable una cifra inferior a ésta, porque ello equivaldría en la práctica a reducir las prestaciones vigentes en muchos lugares de destino sobre el terreno. No debía haber un límite respecto del número de hijos por los que se paga la prestación. En cuanto a la prestación por hijos a cargo para el cuadro orgánico, la FICSA recordó su anterior propuesta de que dicha prestación se aumentase a 750 dólares, a la luz de las variaciones del costo de la vida y la evolución de la legislación social y las prácticas tributarias en los siete lugares de destino en que hay sedes. La Federación recordó asimismo su

propuesta de que la prestación se vinculase al sistema de ajustes por lugar de destino. Como alternativa, la Federación estaría a favor del mantenimiento de las disposiciones relativas al límite mínimo en moneda local de un examen periódico de la prestación.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

209. La Comisión decidió que la prestación por hijos a cargo continuara siendo un beneficio social al que tuvieran derecho todos los funcionarios que reunieran las condiciones exigidas, y que se mantuvieran las diferencias entre el cuadro de servicios generales y cuadros conexos y el cuadro orgánico y categorías superiores.

#### Cuadro de servicios generales

210. En lo que atañe a las cuestiones concretas planteadas en relación con la prestación por hijos a cargo, la Comisión, en su 15° período de sesiones, decidió lo siguiente:

a) La prestación por hijos a cargo debería constituir un beneficio social con una cuantía mínima especificada en las zonas donde no existiera una práctica local o en las que dicha práctica arrojara una cantidad inferior al límite mínimo. En las zonas donde existiera una práctica local que arrojara una cantidad superior al límite mínimo, se mantendría el monto correspondiente a la práctica local;

b) La prestación debería establecerse con un monto uniforme que, como porcentaje del sueldo, representase un valor relativamente mayor para los funcionarios en las escalas de remuneración inferiores que en las superiores. Además, la Comisión decidió que la cuantía de la prestación se fijara separadamente para cada lugar de destino y que, donde existiera una práctica local, continuara determinándose como la suma de las cantidades pagadas por los gobiernos, la cuantía de las deducciones impositivas concedidas y las cantidades pagadas por los empleadores;

c) La cuantía de la prestación por hijos a cargo debería ser uniforme en relación con las edades o el número de los hijos, pero sería procedente establecer ciertas diferencias en aquellos lugares donde existiera una práctica local por la que se hicieran distinciones importantes sobre la base de las edades de los hijos, su número u otros factores en virtud de cuya índole o magnitud resultara impropio establecer un promedio;

d) La cuantía de la prestación por hijos a cargo debería determinarse con relación al punto medio de la escala de sueldos local publicada, con exclusión de las categorías ampliadas del cuadro de servicios generales, al contrario de la práctica actual basada en el mínimo de la escala de sueldos. La Comisión decidió además que la cuantía de la prestación por hijos a cargo como beneficio social se fijara al 1° de julio de 1982 sobre la base de una relación porcentual del 3%. Dado que la relación porcentual de la prestación por hijos a cargo con el valor correspondiente al punto medio de la escala de sueldos en las zonas donde existiera una práctica local cambiaría con el paso del tiempo, la Comisión decidió examinar esa relación porcentual cada tres años;

e) Dado que la aplicación de la decisión de la Comisión de establecer la prestación por hijos a cargo como beneficio social con un límite mínimo daría lugar a que en algunos lugares de destino la prestación superase ese límite mínimo y a que en otros quedara por debajo de él, la Comisión decidió aumentar la prestación hasta el límite mínimo en aquellos lugares de destino donde no alcanzara dicho límite; en los lugares de destino donde la cuantía de la prestación determinada con arreglo a la práctica local superara el límite, la Comisión decidió que se pagara la prestación así determinada, en la inteligencia de que si, en el futuro, la cuantía del beneficio social superara la cantidad establecida con arreglo a la práctica local, se pagaría entonces la cuantía establecida para la prestación como beneficio social;

f) La cuantía de la prestación se examinaría todos los años junto con la escala de sueldos en los lugares donde la práctica local determinara el monto de la prestación, o bien cuando se verificaran cambios importantes en la legislación local en materia de seguridad social o deducciones impositivas; en cualquier caso, no debería hacerse ningún ajuste a menos que la práctica local requiriera un cambio de un 5%, como mínimo, en la cuantía de la prestación.

211. La Comisión observó que, tomando como base cifras correspondientes a enero de 1982 facilitadas por las administraciones, las consecuencias financieras serían las siguientes:

(Millones de dólares EE.UU.)

Para las zonas donde la práctica local arroja una prestación de menos del 3%	1 825
Para las zonas donde no existe una práctica local y se aplica actualmente la fórmula del CCCA	<u>227</u>
Total	<u>2 052</u>

Estas cifras representan costos anuales y, como se ha dicho, corresponden a enero de 1982. La aplicación de un procedimiento revisado relativo a la prestación por hijos a cargo a partir del 1° de julio de 1982 supone que algo menos que la mitad de los gastos indicados corresponderían al año civil de 1982.

Cuadro orgánico

212. Por lo que se refiere al cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión:

a) Observó que no se había utilizado un método sistemático para determinar la prestación de 450 dólares que se pagaba actualmente por cada hijo a cargo de conformidad con la norma establecida por la Asamblea General con efecto a partir del 1° de enero de 1975;

b) Acordó que la cuantía de la prestación debería basarse en las deducciones impositivas y los beneficios de seguridad social vigentes en los siete lugares de destino en que hay sedes, calculados sobre la base del tipo de cambio medio en un período de 12 meses, y ponderados en relación con el número de funcionarios del cuadro orgánico empleados en esos lugares de destino;



c) Observó que el promedio de la suma de la deducción impositiva y las prestaciones de seguridad social, utilizando el tipo de cambio medio correspondiente al período de 12 meses terminado en junio de 1982 en los siete lugares de destino en que hay sedes, ascendía a 728 dólares.

213. La Comisión decidió:

a) Recomendar a la Asamblea General el aumento a 700 dólares de la cuantía actual de la prestación a partir de enero de 1983;

b) Que se mantuvieran las medidas relativas a los límites mínimos en moneda local sobre la base del tipo de cambio medio en el período de 12 meses terminado el 30 de junio de 1982, en todos los lugares de destino.

214. La Comisión observó que, sobre la base de las estadísticas más actualizadas facilitadas por el CCCA, el aumento de 450 a 700 dólares propuesto para la prestación por hijos a cargo percibida por los funcionarios del cuadro orgánico supondría un costo de 4,9 millones de dólares para el año civil de 1983. Un miembro opinó que no se debía aumentar la prestación hasta que se terminara el estudio sobre la comparación de la remuneración total.

#### Aplicación de la prestación

215. En su 15° período de sesiones, la Comisión decidió en principio eliminar el límite de seis hijos para el pago de la prestación por hijos a cargo respecto del cuadro de servicios generales, pero no quiso comprometerse a adoptar esa decisión con carácter definitivo hasta que hubiese tenido la oportunidad de examinar la definición de lo que constituía un hijo a cargo de un funcionario. Al examinar la definición de familiares a cargo proporcionada por el CCCA para los fines de las prestaciones familiares, junto con un comentario de su propia secretaría, varios miembros señalaron que además del límite de seis hijos para el pago de la prestación respecto del cuadro de servicios generales, que regía en muchos lugares de destino sobre el terreno en los que no existía la práctica local de conceder esta prestación, una organización, la UNESCO, había fijado un límite de seis para el número de hijos adoptivos respecto de los cuales los funcionarios podían recibir la prestación familiar. Observando además las prácticas seguidas en algunas administraciones públicas nacionales que pagan prestaciones y gastos de viaje solamente respecto de dos o tres hijos, la Comisión decidió mantener las disposiciones actuales, pero continuar examinando la cuestión.

#### PRESTACION POR CONYUGE A CARGO

216. Desde 1977, los niveles de sueldos del cuadro orgánico se han expresado en dos tasas distintas, la tasa para funcionarios con familiares a cargo y la tasa para funcionarios sin familiares a cargo, y se ha aplicado una escala dual de contribuciones del personal. La diferencia entre las cifras netas de los sueldos básicos obtenidos tras aplicar las tasas de contribuciones del personal para funcionarios con familiares a cargo y las correspondientes a funcionarios sin familiares a cargo representa el monto de la prestación por cónyuge a cargo (o por el primer hijo a cargo si el funcionario no tiene cónyuge a cargo).

217. Actualmente, los sueldos del cuadro de servicios generales se establecen sobre la base de una escala única de ingresos. Los datos sobre sueldos obtenidos de los empleadores externos corresponden a la remuneración bruta, es decir, sin computar la deducción impositiva; luego se aplican las escalas de impuestos locales sobre la base de las tasas correspondientes a personas sin familiares a cargo. El funcionario con cónyuge tiene derecho a percibir una prestación por cónyuge a cargo. La justificación de la prestación por cónyuge a cargo se hace en cada lugar de destino, generalmente en el momento en que se realiza el estudio sobre sueldos, y la cuantía pertinente se fija de conformidad con la práctica local.

#### Opiniones del CCCA

218. El CCCA indicó que debería establecerse una prestación por cónyuge a cargo para el cuadro de servicios generales a título de beneficio social, y que los criterios para calcularla en los lugares de destino en los que tal prestación no se basara en la práctica local deberían ser los mismos que para la prestación por hijos a cargo. El Presidente del CCCA también observó que:

a) La prestación por cónyuge a cargo se estableció en un principio como una prestación para todos los funcionarios con derecho a ella, antes de que se hiciera una distinción entre las categorías del cuadro orgánico y las del cuadro de servicios generales;

b) La prestación por cónyuge a cargo existe actualmente como beneficio social para los funcionarios del cuadro orgánico;

c) La práctica local justifica la concesión de una prestación por cónyuge a cargo en todos los lugares de destino (incluso donde hay sedes) en los que existe la prestación por hijos a cargo, que ya se reconoce como beneficio social.

También informó a la Comisión que las organizaciones habían estudiado la cuestión de la prestación por cónyuge a cargo durante mucho tiempo y habían llegado a la conclusión de que debería ser un beneficio social del que deberían gozar todos los funcionarios del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

#### Opiniones de la FICSA

219. La FICSA apoyó el establecimiento de la prestación por cónyuge a cargo como beneficio social en todos los lugares de destino. El método para determinar su monto debería ser el utilizado para la prestación por hijos a cargo.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

220. Después de examinar la información que tenía ante sí, la Comisión decidió que no había motivos suficientes para establecer la prestación por cónyuge a cargo como beneficio social en todos los lugares de destino. Por lo tanto, decidió mantener el sistema actualmente en uso para la determinación de la prestación respecto de los distintos cuadros del personal. Sin embargo, acordó que tomaba esa decisión provisional hasta tanto recibiera más información de las organizaciones y del personal y que volvería a considerar ese asunto más adelante. La Comisión acordó que el monto de la prestación por cónyuge a cargo para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores continuara determinándose de conformidad con la escala dual de contribuciones del personal con arreglo al sistema vigente desde el 1° de enero de 1977.

221. Para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, la Comisión acordó que la prestación por cónyuge a cargo debería depender exclusivamente de la práctica local. Para la determinación del importe de la prestación de conformidad con la práctica local, la Comisión acordó que:

a) Deberían tenerse en cuenta las prestaciones previstas por la ley, la cuantía de las deducciones impositivas y la práctica de los empleadores estudiados;

b) Normalmente debería ajustarse la prestación en el momento de hacer el estudio. En los casos en que las disposiciones legislativas o impositivas sufrieran modificaciones que influyesen sustancialmente en la cuantía de la prestación, deberían efectuarse ajustes provisionales en los intervalos entre los estudios sobre sueldos con efecto a partir de la fecha de modificación de las disposiciones legislativas o impositivas;

c) Si la cuantía de la prestación determinada en el momento de un estudio o como consecuencia de los cambios en las disposiciones legislativas o impositivas fuera menor que la vigente en el momento de la revisión, debería seguir vigente la cuantía mayor hasta que fuera superada por los resultados de revisiones futuras.

#### PRESTACION POR FAMILIARES SECUNDARIOS A CARGO

##### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

222. La Comisión aplazó el examen de esta cuestión hasta su 17° período de sesiones.

## CAPITULO VII

### CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

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

223. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó un documento preparado por la secretaría en el que se indicaban los acontecimientos que habían tenido lugar desde el 14° período de sesiones en relación con la clasificación de los lugares de destino 30/. El documento contenía las nuevas listas que se habían promulgado respecto de lugares de destino que reunían las condiciones estipuladas, los gastos estimados y nuevas recomendaciones del Grupo de Trabajo. En el documento se recomendaba que la Comisión tomara nota de los resultados del Grupo de Trabajo y examinara el plan a la luz de las observaciones de las organizaciones respecto de la supresión de la licencia de descanso y recuperación.

#### Opiniones del CCCA y la FICSA

224. El Presidente del CCCA confirmó que todas las organizaciones habían dejado de conceder licencias de descanso y recuperación a partir del 1° de enero de 1982. Con respecto a las conclusiones a que había llegado la secretaría de la CAPI, el CCCA no tenía ninguna dificultad en hacerlas suyas y, en particular, estaba de acuerdo con las sugerencias relativas a la manera de designar los grupos de lugares de destino que reunían las condiciones estipuladas. Indicó además que las organizaciones habían convenido en que sería conveniente elaborar estadísticas sobre el ejercicio de los derechos adicionales.

225. La Presidenta de la FICSA dijo que al personal le satisfacía observar que el nuevo plan, que contribuía en cierta medida a aliviar la situación de los funcionarios que prestaban servicios en lugares de destino "difíciles", ya estaban en pleno funcionamiento. Con respecto a la sugerencia de que los lugares de destino se designaran en grupos, instó a que se obrara con cautela en esta etapa, dado que muchos funcionarios consideraban que las condiciones de servicio en un lugar de destino a menudo eran bastante diferentes de las de otros lugares de destino cercanos.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

226. La Comisión tomó nota de los esfuerzos desplegados por el Grupo de Trabajo y de la lista consolidada de derechos. A la luz de la confirmación de que todas las organizaciones habían suprimido las disposiciones anteriores sobre el descanso y la recuperación, decidió asimismo que no era necesario realizar un nuevo examen del plan. Con respecto a la posible manera de designar grupos de lugares de destino que reunían las condiciones estipuladas, la Comisión decidió mantener el statu quo. La Comisión también decidió delegar en su Presidente la facultad de establecer provisionalmente los derechos para los lugares de destino que todavía no habían sido examinados, en la inteligencia de que esta clasificación provisional sería examinada en la siguiente reunión anual del Grupo de Trabajo tripartito.

## B. Funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico

227. En su sexto informe anual a la Asamblea General, la Comisión señaló que había decidido permitir que prosiguiese el empleo de los funcionarios locales o nacionales del cuadro orgánico en las condiciones propuestas por el CCCA 31/. Además, la Comisión decidió implantar un procedimiento de presentación de informes que hiciera posible vigilar la utilización de dicho personal.

228. En su 15° período de sesiones, la Comisión recibió un informe provisional del CCCA sobre el desarrollo de una metodología de estudio de los sueldos con miras a la determinación de escalas de sueldos para los funcionarios nacionales del cuadro orgánico.

### Opiniones de las organizaciones y del personal

229. El representante del UNICEF, que presentó el informe provisional en nombre del CCCA, señaló que hasta ese momento, se habían realizado estudios experimentales en seis lugares de destino de tres regiones diferentes y que para el primer semestre de 1982 estaban previstos otros estudios del mismo carácter. La finalidad de esos estudios consistía en comparar puestos de referencia representativos de los distintos grados de funcionario nacional con puestos de funciones o niveles de responsabilidad similares en las empresas externas que, según una determinación previa, ofrecían las mejores condiciones prevalecientes y, una vez establecidas las equivalencias de los puestos, reunir y evaluar datos sobre sueldos y otros elementos de la remuneración a los efectos de fijar escalas de sueldos apropiadas para el cuadro de funcionarios nacionales. En ese proceso, las organizaciones habían llegado a la conclusión de que la metodología empleada en los estudios relativos a los funcionarios nacionales no tenía por qué diferir fundamentalmente de la aplicable al cuadro de servicios generales. En el informe también se consideraban planes para la aplicación de escalas de sueldos de funcionarios nacionales, y los representantes de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF reiteraron la intención de las tres organizaciones de actuar en forma coordinada, adoptando un planteamiento gradual que llevaría a su plena aplicación en 1983.

230. La Presidenta de la FICSA recordó las objeciones de principio a la creación de tal cuadro separado de funcionarios, y reiteró la opinión de la Federación de que si los funcionarios realizaban un trabajo propio del cuadro orgánico deberían ser remunerados en consecuencia y que además debía reconocérseles la condición de funcionarios internacionales. Sin embargo, ahora que algunas de las organizaciones interesadas estaban en proceso de determinar escalas de sueldos para los funcionarios nacionales, era necesario asegurar que esto se hiciera con miras a garantizar equidad para el personal. En principio, se acogía con agrado el establecimiento de una metodología. No obstante, si dicha metodología iba a consistir en una extrapolación de la metodología aplicada al cuadro de servicios generales, tendría que coordinarse en el marco de cualquier otra actividad que la Comisión pudiera emprender respecto de una metodología aplicable al cuadro de servicios generales sobre el terreno. Aunque reconocía que era deseable establecer una relación de equidad con las bases de comparación locales, la FICSA reiteró la necesidad de lograr igual remuneración por trabajo de igual valor. Asimismo, la FICSA todavía tenía dudas en cuanto a que los resultados del estudio inicial proporcionarían una base adecuada para seguir adelante. En conjunto, opinó que la aplicación de escalas de sueldos debía recibir prioridad respecto de las deficiencias metodológicas. Habida cuenta del largo tiempo que esos funcionarios habían estado trabajando sin tener sus propias escalas de sueldos establecidas, no se

debía aplazar más la aplicación de tales escalas, y la fecha de entrada en vigor debía fijarse con efecto retroactivo al 1° de enero de 1982, al menos en algunos lugares de destino.

### Deliberaciones de la Comisión

231. Varios miembros señalaron la complejidad de los problemas de que se trataba, pero la Comisión convino en que el calendario propuesto, con miras a una aplicación gradual de las escalas de sueldos de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico para 1983, debía cumplirse lo más fielmente posible. La Comisión recordó que el empleo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico era una necesidad y reflejaba los valores y necesidades de los Estados Miembros y destacó la importancia que concedía al establecimiento de condiciones equitativas de empleo para ese grupo de funcionarios. La Comisión reiteró asimismo su interés en recibir informes estadísticos completos sobre el empleo de funcionarios nacionales del cuadro orgánico, en el formato aprobado en su 14° período de sesiones.

### Decisiones de la Comisión

232. La Comisión tomó nota con reconocimiento del informe provisional sobre la elaboración de una metodología de estudio sobre sueldos para los funcionarios nacionales del cuadro orgánico, presentado por el CCCA. Decidió aplazar el examen de fondo de las cuestiones planteadas hasta que estuviese concluido el examen de la metodología general de los estudios sobre sueldos en los lugares de destino sobre el terreno, dado que esa metodología tendría influencia directa sobre la que se usaría en los estudios relativos a los funcionarios nacionales del cuadro orgánico. La Comisión pidió al CCCA que presentara en el 19° período de sesiones las propuestas definitivas sobre la metodología para los estudios sobre sueldos en los lugares de destino sobre el terreno. La Comisión decidió también pedir al CCCA que, en el 17° período de sesiones, suministrara información concreta sobre lo siguiente:

- a) El número de funcionarios nacionales del cuadro orgánico empleados por cada organización al 31 de diciembre de 1982;
- b) Las categorías en que estaban empleados esos funcionarios;
- c) Una clasificación descriptiva de sus puestos con arreglo a la CCGO;
- d) El tipo de contrato, la nacionalidad y la antigüedad en el servicio de los titulares;
- e) El número y el tipo (funcionarios nacionales o internacionales del cuadro orgánico y del cuadro de servicios generales) de personal supervisado, si fuera aplicable.

Esta información debía tabularse por puesto, por país y por organización. Además, se pidió al CCCA que hiciera una proyección a un año de los niveles futuros de empleo.

C. Examen general de las condiciones de servicio sobre el terreno

233. En su 15° período de sesiones, la Comisión decidió incluir en su futuro programa de trabajo un examen de las condiciones de servicio sobre el terreno e invitó a las organizaciones y al personal a que presentaran propuestas concretas respecto de un posible programa de estudios en esa esfera.

234. En su 16° período de sesiones, la Comisión examinó un informe preparado por su secretaría en el que se esbozaba un conjunto de temas que podría examinarse. Entre ellos figuraban la posibilidad de hacer un estudio general de los elementos de prestaciones, beneficios y remuneración pagados al personal sobre el terreno, la clasificación de puestos, la seguridad del personal, las perspectivas de carrera y los problemas que entrañaba la movilidad.

235. A solicitud del CAC, se pidió a la Comisión que pasara revista a los montos y la aplicabilidad de dos prestaciones, ambas orientadas esencialmente al personal sobre el terreno, a saber, el subsidio de instalación y el subsidio por asignación.

236. En este contexto, la Comisión examinó varios documentos preparados por su propia secretaría, el CCCA y la FICSA, en los que, entre otras cosas, se proporcionaba información sobre el monto de ambas prestaciones y se consignaban las opiniones de esas tres entidades sobre la necesidad de aumentarlas. A continuación se resumen los fines y las cuantías de dichas prestaciones, conforme se pagan en la actualidad.

a) Subsidio de instalación

El subsidio de instalación es pagadero a los funcionarios que viajan por cuenta de las Naciones Unidas u otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a un nuevo lugar de destino con motivo de una asignación cuya duración prevista sea de un año por lo menos. El subsidio está destinado a sufragar los gastos extraordinarios iniciales que el funcionario debe hacer para sí y para sus familiares calificados inmediatamente después de su llegada a un lugar de destino. El subsidio consiste en lo siguiente:

- i) El equivalente de 30 días de dietas a la tasa aplicable al lugar pertinente y la mitad de dicha tasa para cada familiar a cargo que acompañe al funcionario; el derecho al subsidio podrá ser ampliado hasta un máximo de 90 días (por ejemplo, cuando el funcionario no haya podido encontrar alojamiento permanente), y durante el período de ampliación la tasa se reducirá al 60% de la tasa normal;
- ii) En lugares de destino designados (en general, los situados fuera de Europa y de América del Norte), una suma global de 300 dólares en el caso del funcionario y de cada familiar a cargo hasta un máximo de cuatro personas, esto es, hasta una suma máxima de 1.200 dólares.

b) Subsidio por asignación

El subsidio por asignación se introdujo originalmente en 1957 para compensar a los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que prestaban servicios fuera de su país de origen cuando no se les pagaban los gastos de transporte de sus enseres domésticos, principalmente para que pudieran comprar el equipo y los artefactos domésticos indispensables. También ha venido a ser

considerado en el sistema de las Naciones Unidas, aparte de otros servicios, un incentivo para el trabajo sobre el terreno. Normalmente, se paga por un período máximo de cinco años; sin embargo, el pago se podrá prolongar por una sola vez, por un lapso no mayor de dos años, más allá del período normal de cinco años, si el funcionario permanece en el mismo lugar de destino a iniciativa de la organización. Las tasas actuales del subsidio son las siguientes:

- i) Lugares de destino situados en Europa, el Canadá, Chipre, Malta, Turquía (parte europea) y los Estados Unidos de América:

	<u>Funcionarios</u> <u>sin familiares</u> <u>a cargo</u>	<u>Funcionarios</u> <u>con familiares</u> <u>a cargo</u>
	(Dólares EE.UU.)	
P-1 y P-2 . . . . .	800	1 000
P-3 y P-4 . . . . .	950	1 200
P-5 y categorías superiores . .	1 100	1 400

- ii) Todos los demás lugares de destino:

P-1, P-2, P-3 y P-4	1 600	2 000
P-5 y categorías superiores	1 900	2 400

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

237. El Presidente del CCCA, al presentar las opiniones del CAC, recalcó a la Comisión la importancia y urgencia que el CAC atribuía a la necesidad de aumentar las dos prestaciones. Señaló a la atención de la Comisión que la base para fijar el subsidio de instalación no había experimentado variaciones desde 1951 y que el elemento de suma global de dicha prestación no había registrado aumentos desde 1968, año en que se había implantado. De la misma manera, el subsidio por asignación no había variado desde 1957 respecto de los lugares de destino de Europa y América del Norte y desde 1975 respecto de todos los demás lugares de destino. El Presidente del CCCA presentó a la Comisión una serie de propuestas de cambios entre las que figuraba el establecimiento de un subsidio previo a la partida para sufragar ciertos gastos comprobados que entrañaba el cambio de destino. Señaló que seguían ya esta práctica varios gobiernos y organizaciones, entre ellos la administración pública utilizada en la comparación.

238. El Comité subrayó que era necesario que la Comisión estudiara diversas modalidades para considerar los gastos de vivienda independientemente del sistema de ajustes por lugar de destino y sugirió, por ejemplo, que se estableciera un subsidio de alojamiento similar al del servicio exterior de los Estados Unidos. El CCCA opinó que, a excepción hecha del examen de determinadas prestaciones y de los problemas de vivienda, los demás temas que había propuesto la Secretaría no exigían una atención prioritaria.

239. El representante del PNUD recalcó el interés de su organización en que se hicieran mejoras en las dos esferas mencionadas. Señaló a la atención de la Comisión el problema especial del PNUD en lo referente al requisito de movilidad del personal e instó a que se tomaran medidas para remediar la situación ateniéndose a las directrices sugeridas por el CCCA.



240. La Presidenta de la FICSA instó a que se concediera atención inmediata al mejoramiento de las condiciones de servicio del personal sobre el terreno, tanto del cuadro de servicios generales como del cuadro orgánico. En el documento de la FICSA había diversas propuestas concretas, que abarcaban toda la gama de problemas del personal sobre el terreno, incluso aquellos que se estaban analizando a nivel del CCCA y el CAC. La FICSA hizo notar que las mejoras en el subsidio por asignación y el subsidio de instalación eran necesarias desde hacía mucho tiempo, como había indicado reiteradamente la Federación. Era menester compensar una disminución sustancial del poder adquisitivo de esas prestaciones y proporcionar los incentivos respecto de la movilidad que había solicitado el CAC. La Comisión tenía ante sí propuestas detalladas sobre esas dos prestaciones. La FICSA apoyaba la implantación de un subsidio previo a la partida, como ampliación de las disposiciones ya existentes relativas al subsidio de instalación. Asimismo, la FICSA indicó varias otras esferas en que se deberían introducir mejoras, entre ellas el tratamiento de los gastos de vivienda, las medidas de seguridad, la gestión en situaciones de crisis, las perspectivas de carrera, la capacitación y la clasificación de puestos. La Federación pidió a la Comisión que terminara sin demora su estudio general de las condiciones de servicio sobre el terreno, concentrándose en aquellas esferas en que la Comisión podía ofrecer con más provecho orientación normativa al régimen común. Dicho estudio también debía incluir un examen de todos los elementos de la remuneración del personal sobre el terreno.

241. En sus observaciones sobre las condiciones de servicio sobre el terreno, el representante del CCSAI hizo hincapié en la cuestión de la seguridad del personal y pidió que se establecieran programas especiales de capacitación para administradores que incluyeran períodos de servicio sobre el terreno. También sugirió que se hiciera extensivo al cuadro de servicios generales el pago de varias prestaciones que recibía el personal sobre el terreno. Con algunas modificaciones, el CCSAI era partidario de que se mejoraran las dos prestaciones que se estaban examinando.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

242. Varios miembros opinaron que la Comisión no podía modificar determinadas prestaciones hasta que su secretaría hubiese hecho un estudio general del conjunto de sueldos y prestaciones aplicable al personal sobre el terreno de los Estados Unidos y de otros donantes importantes de ayuda, tanto bilaterales como multilaterales. En respuesta a ello, el Presidente se refirió a su participación en algunas reuniones del CAC en que ciertos jefes ejecutivos habían insistido en que se tomaran inmediatamente medidas para mejorar las condiciones de servicio del personal sobre el terreno, haciendo particular referencia a la movilidad del personal; mencionó también la decisión unánime del CAC de tratar de mejorar el subsidio de instalación y el subsidio por asignación, así como la separación de los elementos de vivienda del ajuste por lugar de destino, para examinarlos por separado. Tras oír y debatir esta posición, los miembros convinieron en mejorar las disposiciones existentes del subsidio de instalación y del subsidio por asignación y aplazar la consideración de cualesquiera innovaciones (por ejemplo, el pago de gastos de hotel previos a la partida, la extensión del pago de la suma global al personal de las sedes en ciertas circunstancias y la aprobación de una escala regresiva para el subsidio por asignación) hasta que, en un futuro período de sesiones, se tratara la cuestión de un examen general de las condiciones de servicio sobre el terreno. La Comisión, basándose en el documento preparado por su secretaría y en las propuestas concretas del CCCA y la FICSA, decidió tomar las medidas siguientes:

a) Aumentar la suma global del subsidio de instalación para el personal sobre el terreno a 600 dólares por funcionario y familiar a cargo con sujeción a un máximo de 2.400 dólares por familia con efecto a partir del 1° de enero de 1983 (lo que entraña consecuencias financieras de 2,8 millones de dólares anuales para el régimen común);

b) Aumentar en un 50% el monto vigente de los subsidios por asignación pagaderos al personal, a las tasas correspondientes a funcionarios con familiares a cargo y funcionarios sin familiares a cargo, con efecto a partir del 1° de enero de 1983 (lo que entraña consecuencias financieras de 8.725.000 dólares anuales para todo el régimen común de las Naciones Unidas) 32/;

c) Aprobar un programa de estudios de los servicios sobre el terreno para los diversos cuadros de personal pertinentes, según lo indicado en el documento preparado por su secretaría, para su examen en el 18° período de sesiones de la Comisión sobre la base de un informe y las opiniones que proporcionarán el CCCA, la FICSA y la secretaría de la Comisión, y con la presentación de un informe sobre la marcha de los trabajos en el 17° período de sesiones;

d) Incluir en su programa al personal del Servicio Móvil de las Naciones Unidas y al personal de otras organizaciones que trabaja sobre el terreno.

## CAPITULO VIII

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 13 DE SU REGLAMENTO

#### A. Aplicación de la Norma General (Escalón I)

243. En su 11° período de sesiones (febrero-marzo de 1980), la Comisión aprobó la Norma General (Escalón I) de las normas de clasificación de puestos para el régimen común, para su aplicación por las organizaciones a partir del 1° de enero de 1981. En su 12° período de sesiones (julio-agosto de 1980), la Comisión decidió pedir a cada organización que le presentara en el 15° período de sesiones un informe sobre las medidas que hubiera adoptado durante el primer año de su aplicación. El informe debía contener información sobre el número total de puestos de las categorías P-1 a D-2 que dentro de las organizaciones correspondieran a las 65 esferas comunes de trabajo, en las sedes y en las oficinas exteriores permanentes; el número de puestos de ese tipo clasificado 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 aplicación de la Norma General y cualquier problema con que la organización hubiera tropezado al poner en vigor la Norma General.

244. Las modalidades para proporcionar esa información fueron objeto de consultas estrechas y sostenidas con el CCCA. Se pidió entonces a las organizaciones que proporcionaran estadísticas correspondientes al año 1981 utilizando un formulario convenido con la secretaría de la Comisión. Las organizaciones que no se encontraran en condiciones de proporcionar información debían presentar informes verbales en el 15° período de sesiones de la Comisión. Se pidió a todas las organizaciones que proporcionaran información sobre cualesquiera dificultades con que pudieran haber tropezado en la aplicación de la Norma General.

245. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó las estadísticas proporcionadas por organizaciones que comprendían el 80% del número total de puestos del cuadro orgánico establecidos con cargo a los presupuestos ordinarios del régimen común. Las estadísticas proporcionadas por las organizaciones informantes indicaban que, globalmente, la Norma General se había aplicado a aproximadamente un 15% del total de los puestos. Las estadísticas también indicaban que las tasas de confirmación de las categorías actuales de los puestos por medio de la aplicación de la Norma General, se aproximaban a los resultados obtenidos en los ensayos de la Norma General: se confirmó el 85% de las categorías establecidas anteriormente (en comparación con el 82,8% obtenido en los ensayos), se aumentó el 10% (en comparación con el 7% obtenido en los ensayos) y se disminuyó el 5% (en comparación con el 10,2% obtenido en los ensayos). Se informó a la Comisión de que una posible explicación del porcentaje menor de descensos resultante de la aplicación era que la categoría de los puestos ocupados no se rebajaba hasta que quedaban vacantes.

246. En lo tocante a las dificultades con que habían tropezado las organizaciones al aplicar la Norma General, algunas organizaciones no informaron de ninguna dificultad al proporcionar las estadísticas. Algunas organizaciones indicaron que las dificultades que habían tenido al aplicar la Clasificación Común de Grupos Ocupacionales de la Comisión habían afectado a la presentación de sus estadísticas sobre la aplicación de la Norma General ocupación por ocupación. Algunas organi-

zaciones describieron o se refirieron a aspectos de la Norma General que preciso aclarar en relación con su aplicación. Dos organizaciones indicaron que sus recursos no eran suficientes para apoyar la rápida aplicación de la Norma General.

247. La Presidenta de la FICSA señaló a la atención de la Comisión las opiniones expresadas por la FICSA en el marco del problema más general de la promoción de las perspectivas de carrera, en particular en lo tocante a la necesidad de órganos apropiados de apelación sobre la clasificación con una representación conjunta del personal y de la administración. Asimismo afirmó la utilidad de los cursillos sobre la Norma General como una forma de aumentar la corriente de información para el personal acerca de un elemento importante de la política de gestión del personal.

248. La Comisión también examinó las estadísticas proporcionadas por las organizaciones en detalle, y si bien llegó a la conclusión de que la aplicación había sido un poco más lenta de lo previsto, estimó que se había adelantado a un ritmo satisfactorio teniendo en cuenta las dificultades descritas por el CCCA y las distintas organizaciones.

249. La Comisión decidió pedir a las organizaciones que continuasen proporcionando informes estadísticos anuales en el formato convenido, en especial de acuerdo con las categorías de la CCGO, con un examen de los problemas de la aplicación. Dio asimismo a su secretaría instrucciones de realizar un estudio amplio, sobre la base de las estadísticas proporcionadas sobre los tres primeros años de aplicación, estudiando los posibles efectos de factores tales como la ubicación del lugar de destino, el tamaño de las organizaciones, los tipos de ocupación y la categoría sobre las tasas de aplicación de la Norma General, que la Comisión examinaría en su 20° período de sesiones.

## B. Elaboración de normas para esferas comunes de trabajo (Escalón II)

### 1. Normas para la esfera de trabajo de los administradores de cooperación técnica

250. En su 16° período de sesiones, la Comisión examinó el proyecto de normas del Escalón II para administradores de cooperación técnica, que habían sido elaboradas según una metodología aprobada en su 14° período de sesiones. De conformidad con dicha metodología, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, que tiene un número importante de puestos en esa esfera de trabajo, participó como organismo principal encargado de preparar un proyecto preliminar de norma. Tras celebrarse las consultas pertinentes, el proyecto fue distribuido entre diferentes organizaciones para que formularan sus observaciones al respecto, y el proyecto final recibió el apoyo del Presidente del CCCA, quien afirmó que el proyecto reflejaba las observaciones formuladas por el CCCA por conducto de su Subcomité sobre Clasificación de Puestos. La Presidenta de la FICSA apoyó la aprobación del proyecto final y señaló que la participación del personal en el proceso de consulta había sido útil y que sus observaciones habían sido tomadas en consideración. La Comisión decidió establecer las normas del Escalón II para la esfera del trabajo de los administradores de cooperación técnica y aprobar su promulgación. Dichas normas entrarían en vigor con efecto inmediato y se utilizarían conjuntamente con la Norma General que empleara cada organización.

## 2. Normas para la esfera de trabajo de la elaboración electrónica de datos

251. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó el proyecto de normas del Escalón II para la esfera de trabajo de la elaboración electrónica de datos, preparadas según una metodología perfeccionada que la Comisión había aprobado en su 14° período de sesiones para la celebración de consultas. La Comisión señaló que el CCCA había apoyado la norma, puesto que las observaciones detalladas formuladas por el Subcomité sobre Clasificación de Puestos del CCCA se habían tomado en consideración, y que la FICSA no había expresado reparo alguno con respecto al contenido de la norma, pues la Federación había estado representada en las extensas consultas celebradas para su elaboración. La Comisión decidió establecer las normas del Escalón II para la esfera de trabajo de los especialistas en elaboración electrónica de datos y aprobar su promulgación.

## 3. Plan para la elaboración de normas adicionales del Escalón II

252. La Comisión observó que el estado en que se encontraba la elaboración de normas del Escalón II para las esferas de trabajo de los ingenieros civiles, contadores y auditores permitiría la presentación de esas normas en el 17° período de sesiones para su examen.

## 4. Manual de clasificación de puestos y cursillos de capacitación sobre las normas de la CAPI para la clasificación de puestos

253. En su 15° período de sesiones, se informó a la Comisión de que la secretaría había organizado cuatro cursillos de capacitación sobre el uso de la Norma General (Escalón I) de clasificación de puesto para el régimen común. La Comisión celebró que las organizaciones se propusieran trabajar en forma conjunta para realizar en el futuro cursillos sobre la aplicación de la Norma General en lugares de destino donde no hubiera sedes, y prometió el apoyo de la secretaría de la Comisión en los tres asuntos que preocupaban al CCCA, a saber: que su secretaría continuara realizando cursillos en los lugares de destino donde hubiera sedes; que se adaptara el formato del cursillo dictado en las sedes a las necesidades propias del plan regional; y que se organizara y celebrara un cursillo de capacitación para instructores en el que se proporcionaría a los especialistas en clasificación de puestos de las organizaciones información detallada que les permitiese organizar cursillos en los lugares de destino donde no hubiera sedes.

254. En su 16° período de sesiones, la Comisión recibió el manual de clasificación de puestos de la CAPI, que ésta había autorizado a su secretaría a publicar. En dicho manual se habían reunido materiales referentes a la clasificación de puestos, ya aprobados por la Comisión y presentados de manera que pudieran ser utilizados con facilidad por los administradores. Se informó a la Comisión que el CCCA había acogido el manual favorablemente y lo había aceptado para su utilización inmediata en el entendimiento de que sería posible enmendarlo a la luz de la experiencia que se adquiriera a medida que se fuera aplicando la Norma General.

### C. Elaboración de normas de clasificación para el cuadro de servicios generales de Nueva York

#### Antecedentes

255. En su quinto período de sesiones, la Comisión convino, con respecto al cuadro de servicios generales, en que era esencial garantizar que en un lugar de destino único (por ejemplo, Ginebra), un trabajo equivalente recibiese una remuneración igual en todas las organizaciones mediante una estructura y normas de clasificación de puestos comunes. La Comisión reiteró este principio en su quinto informe a la Asamblea General 33/.

256. En su sexto informe a la Asamblea General, la Comisión, teniendo presente que las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF estaban tomando medidas para elaborar sistemas de clasificación distintos para los puestos del cuadro de servicios generales de Nueva York, autorizó a su Presidente a que pidiese al Secretario General de las Naciones Unidas que adoptara las disposiciones necesarias para que las tres organizaciones siguieran un criterio común al elaborar propuestas relativas al establecimiento de normas de clasificación de puestos y al hacer modificaciones en la estructura por categorías del cuadro de servicios generales en Nueva York 34/.

257. Se informó a la Comisión en su 13° período de sesiones, de que se había establecido un Comité Coordinador de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF que incluía a representantes de las administraciones y el personal de las tres organizaciones con objeto de elaborar normas de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Nueva York. La Comisión autorizó entonces a su secretaría a dar asesoramiento técnico al Comité Coordinador. En su 15° período de sesiones, la Comisión definió la relación entre la preparación de normas de clasificación de puestos y la elaboración de un estudio de los sueldos en Nueva York.

258. En su 16° período de sesiones, el Presidente del Comité Coordinador encargado de preparar normas comunes de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales en Nueva York presentó a la Comisión un informe sobre la labor realizada para determinar el número pertinente de categorías (categorías de trabajo) y preparar normas de clasificación de puestos.

259. El Comité había acordado por unanimidad que no adoptaría ninguno de los sistemas existentes de clasificación a menos que se demostrase que sus premisas podían ser aplicables en Nueva York. Asimismo, se convino en que el número de categorías y las normas de clasificación deberían basarse en puestos reales existentes en las tres organizaciones en Nueva York. En su informe, el Comité recomendó unánimemente la adopción de las normas de clasificación de puestos que había elaborado para una estructura de siete categorías para los puestos del cuadro de servicios generales de Nueva York. El Comité indicó que seguiría trabajando en la elaboración de otras normas para los cuadros conexos e informaría al respecto a la Comisión en su 17° período de sesiones.

#### Opiniones de las organizaciones y del personal

260. El representante de la administración de las Naciones Unidas elogió las normas propuestas a la Comisión y señaló que su aprobación constituiría un paso esencial para proporcionar al cuadro de servicios generales un sólido sistema de clasificación, un marco racional para la comparación de los sueldos y el logro de mejores perspectivas de carrera.

261. Los representantes de las administraciones de las Naciones Unidas, el UNICEF y el PNUD manifestaron que para cumplir los plazos acordados de modo que pudieran identificarse puestos de referencia representativos para el estudio de los sueldos previsto, las normas deberían establecerse en el 16° período de sesiones de la Comisión. Si la Comisión pudiera aprobar normas para los cuadros conexos (por ejemplo, los trabajadores manuales) en su 17° período de sesiones, ello permitiría que se presentaran a la Comisión, en su 18° período de sesiones, puestos de referencia realmente típicos y representativos para el estudio de los sueldos.

262. La representante de la administración del UNICEF instó a que las normas se promulgasen sin demora. Aseguró a la Comisión que, aunque el UNICEF ya había establecido normas de clasificación, la importancia de una estructura por categorías más realista en Nueva York era tal que justificaba plenamente la clasificación de los puestos en la sede del UNICEF utilizando las normas ahora propuestas.

263. El representante de la administración del PNUD recordó a la Comisión el largo y difícil proceso que había llevado a la elaboración de normas de clasificación aceptables, y pidió a la Comisión que aprobase las normas sin demora siempre que resultasen aceptables.

264. La Presidenta del Comité del Personal de las Naciones Unidas dijo que la Comisión no debería aprobar por el momento las normas propuestas, ya que éstas sólo comprendían puestos del cuadro de servicios generales y no de los cuadros conexos, y no había habido, por lo demás, suficiente tiempo para juzgar la calidad de las normas propuestas. En el mandato del Comité se requería explícitamente que éste elaborase normas para el cuadro de servicios generales y los cuadros conexos y, por lo tanto, su labor no se había concluido. La oradora dijo que no estaba claro por el momento si un examen de los puestos en esos cuadros conexos, al elaborar una norma separada, revelaría algún motivo para revisar las normas propuestas para el cuadro de servicios generales. Por estas y otras razones, la oradora creía que la Comisión debería tener a la vista todas las normas elaboradas antes de adoptar una decisión final.

265. El representante de la Asociación del Personal del PNUD informó de que el personal del PNUD estaba plenamente satisfecho con los resultados de la labor del Comité, particularmente con respecto al notable consenso a que habían llegado las seis partes interesadas. El personal del PNUD se comprometía a continuar colaborando a fin de ayudar al Comité a concluir su labor y a elaborar nuevas normas de clasificación para los cuadros conexos. El orador observó que el Comité había dejado sentada su eficacia y opinó que un mecanismo de esa índole sería útil para la realización del estudio de sueldos.

266. La representante del personal del UNICEF apoyó la afirmación del representante del personal del PNUD, en especial en lo que concernía a la aceptación por el personal de las normas que se proponían y al empleo de un mecanismo análogo al del Comité para el estudio de sueldos.

#### Deliberaciones de la Comisión

267. En respuesta a algunas de las observaciones formuladas, el Presidente del Comité Coordinador observó que los cuadros que se incluían en la designación de "cuadros conexos" habían resultado ser tan diferentes del cuadro de servicios generales que exigían normas diferentes de clasificación de puestos y que el trato separado de esos cuadros en lo referente a la clasificación de puestos reflejaba la práctica actual e histórica en el mercado de trabajo de Nueva York.

268. La Comisión consideró hasta qué punto eran técnicamente aceptables la estructura de categorías y las normas propuestas. Los principios básicos que orientaron las deliberaciones de la Comisión, además de las decisiones anteriores pertinentes figuran en el anexo VI del presente informe. La Comisión tomó nota de las muchas circunstancias excepcionales prevalecientes en Nueva York que afectaban a esta tarea. Una de estas circunstancias, que tenía una repercusión particularmente importante, era el hecho de que muchos puestos no se habían clasificado anteriormente teniendo en cuenta las funciones del puesto y, por consiguiente, el número de puestos que se consideraba que estaban situados equitativamente en una categoría dada con arreglo a las funciones del puesto era demasiado reducido para establecer un criterio sobre el que pudiera basarse una norma de clasificación. Para superar esta circunstancia, se había pedido al Comité que elaborase dicha base mediante un trabajo de clasificación completa de los puestos. Otra circunstancia excepcional era que los distintos puestos contenían una gama excepcionalmente amplia de diferentes niveles de trabajo, lo que restaba coherencia a la determinación de la categoría de dichos puestos por distintas personas encargadas de la clasificación.

269. Con respecto a la determinación del número adecuado de categorías, la Comisión examinó sus propios pronunciamientos anteriores al respecto, así como los del CAC y de la JCAPI, y observó que esos criterios implicaban que la estructura por categorías debía tener las siguientes características:

a) Debía reconocerse que cada categoría (nivel de trabajo) reflejaba diferentes niveles de responsabilidad, es decir, era claramente diferenciables de las demás;

b) Cada categoría debía definirse con la amplitud suficiente para abarcar todos los puestos considerados análogos en cuanto al nivel de responsabilidad, pero no con tanta amplitud como para incluir varios niveles de responsabilidad;

c) El número de categorías debía servir de marco eficiente y eficaz para comparar los sueldos con el mercado externo;

d) El número de categorías debía ser suficiente para las necesidades de la organización en materia de gestión (por ejemplo, para brindar oportunidades razonables para la promoción de las perspectivas de carrera y los ascensos dentro del cuadro de servicios generales).

270. Al examinar las normas propuestas, la Comisión observó que se habían verificado a fin de determinar su validez y su fiabilidad y que habían pasado con éxito las pruebas. Se había asegurado el más alto grado de validez incluyendo en las normas directrices para la determinación de las categorías, definiendo puestos de muestra y elaborando un programa de capacitación para los encargados de la clasificación. La Comisión observó además que se había logrado una fiabilidad aceptable al disponer que más de un encargado de la clasificación clasificase cada puesto y que se llegase a una clasificación por consenso.

271. La Comisión examinó también las consecuencias de más largo alcance que tendría la aprobación en ese momento de las normas propuestas. Algunos miembros de la Comisión recordaron los muchos intentos anteriores de elaborar normas aceptables de clasificación para el cuadro de servicios generales en Nueva York. La Comisión tomó nota del extraordinario consenso de que había informado el Comité y del hecho de que las normas en sí eran aceptables para todas las partes interesadas. Además, tomó nota de las seguridades dadas por el Comité de que continuaría su labor y elaboraría normas que comprendiesen todos los cuadros conexos en Nueva York para el 17° período de sesiones.



## Decisiones de la Comisión

272. La Comisión tomó nota con reconocimiento y encomio de la labor realizada por el Comité Coordinador de las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF y del nivel de participación y consenso que caracterizó la actividad de las tres organizaciones.

273. La Comisión decidió que se estableciera la estructura de siete categorías propuestas por el Comité Coordinador en la clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales de las tres organizaciones que tienen su sede en Nueva York (las Naciones Unidas, el PNUD y el UNICEF). Los motivos en que se basa esa decisión figuran en el anexo IV del presente informe.

274. Con respecto a las normas de clasificación de puestos preparadas por el Comité, la Comisión:

a) Refrendó la selección por el Comité de un método no cuantitativo como el más adecuado en situaciones en que existen puestos donde se combinan diversas categorías y el proceso de obtención de información respecto de los puestos no está plenamente desarrollado;

b) Decidió que la tasa máxima de validez lograda en los ensayos era suficiente, especialmente en vista de las dificultades particulares que presentaba esa tarea y teniendo en cuenta el hecho de que el Comité había adoptado medidas para garantizar en la aplicación de las normas el más alto grado de validez que se hubiera logrado al respecto;

c) Hizo notar que, para lograr el máximo nivel de fiabilidad, todos los elementos de las normas de clasificación (definiciones de categoría, definiciones de factores de grado, glosarios, directrices de conversión) se aplicaran en el contexto de los puestos de muestra y se basaran en un consenso de por lo menos dos personas encargadas de la clasificación;

d) Promulgó, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de su estatuto, para que se aplicaran a los puestos del cuadro de servicios generales en Nueva York, todos los elementos de las normas de clasificación preparadas por el Comité y los agregó como anexo a su informe sobre el 16° período de sesiones;

e) Recomendó que las normas se aplicaran solamente junto con procedimientos que garantizaran su fiabilidad (por ejemplo, clasificaciones con el consenso de por lo menos dos personas y, hasta que se hubiesen determinado los puestos de referencia, en relación con los puestos utilizados como muestra);

f) Pidió a las tres organizaciones con sede en Nueva York que siguieran velando por asegurar la calidad de las normas mediante la elaboración de puestos de referencia comunes que, si bien al principio estaban previstos para el proyectado estudio de sueldos en Nueva York, podían utilizarse también como puestos de referencia para la clasificación.

275. Respecto a los cuadros no comprendidos en las normas promulgadas, la Comisión pidió al Comité Coordinador que comenzara inmediatamente a elaborar normas para esos cuadros y que cumpliera su mandato antes del 17° período de sesiones, a fin de que un número de puestos suficientemente amplio y representativo que permitiese la selección de puestos de referencia en relación con el estudio de sueldos se pudiese clasificar a tiempo para que la Comisión los aprobara en su 18° período de sesiones.

## CAPITULO IX

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO

#### A. Planificación de los recursos humanos

276. La Comisión examinó el tema 10 de su programa de trabajo (Planificación de los recursos humanos) conforme al artículo 14 de su Estatuto. La secretaria de la Comisión proporcionó un análisis de la función de la planificación de los recursos humanos y de su importancia para los funcionarios, las organizaciones y el régimen común; en ese documento se describían además los componentes del proceso de planificación de los recursos humanos y se formulaban recomendaciones para facilitar el examen ulterior de la cuestión por la Comisión.

#### Opiniones del CCCA

277. El Presidente del CCCA dijo que el documento preparado por la secretaria de la CAPI contenía una interesante exposición sobre la teoría de la planificación de los recursos humanos, pero no llegaba a vincular la teoría con las circunstancias imperantes en las organizaciones. En él se recomendaba que el documento se transmitiera para su examen y análisis a las organizaciones, y que éstas presentaran propuestas a la Comisión en su 17° período de sesiones. Dadas las circunstancias, el CCCA había tomado nota del documento, con la observación de que el enfoque utilizado tenía un carácter muy teórico, y se había comprometido a proporcionar a la Comisión, en su 17° período de sesiones, la sinopsis y los comentarios solicitados.

#### Opiniones de la FICSA

278. La Presidenta de la FICSA afirmó que en el documento se hacía una convincente apología de la planificación de los recursos humanos como instrumento para permitir transformar en un programa de acción integrado las políticas de las organizaciones sobre diversas cuestiones relativas al personal (contratación, jubilación, ascensos). Parecía que, en mayor o menor grado, todas las partes que participaban en ese diálogo consideraban necesaria la planificación de los recursos humanos. Desde hacía mucho tiempo, el personal había instado a que se adoptase un enfoque más racional y coherente de toda la gama de cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos, a fin de ofrecer una estructura de carrera equitativa a los funcionarios de todos los cuadros. La planificación de los recursos humanos contribuiría en gran medida a integrar los diversos elementos de la gestión y a equilibrar las necesidades de las organizaciones con las aspiraciones de las personas a desarrollar su propia capacidad. La oradora observó que las organizaciones, por su parte, teniendo en cuenta que más de un 70% de su presupuesto se destinaba a gastos de personal, habían estado de acuerdo en que se debería establecer un mecanismo más sistemático para la gestión de los recursos humanos, por lo menos en las organizaciones más grandes.

279. Existía, por lo tanto, cierto consenso sobre la necesidad de planificar los recursos humanos. El problema consistía ahora en plasmar esa necesidad en recomendaciones sobre medidas concretas adecuadas al contexto y a las realidades de las organizaciones internacionales, para garantizar que se contase con los recursos necesarios. A este respecto, la FICSA estimaba que quizás fuese conveniente que las organizaciones pequeñas considerasen alguna forma de compartir los gastos si la

falta de recursos significaba una limitación. Naturalmente, la FICSA seguía estimando que el personal debía considerarse, no como el componente más importante de los pasivos de las organizaciones, sino como la parte más valiosa de sus activos. La Federación deploraba la existente renuencia y vacilación de las organizaciones en aumentar o reencauzar asignaciones con destino a la gestión de los recursos humanos. Para concluir, la Presidenta de la FICSA expresó la esperanza de que la implantación de la planificación de los recursos humanos en las organizaciones se llegara a ver como una necesidad apremiante, no como tema para un estudio calmado. La FICSA examinaría esta cuestión más a fondo con sus miembros y presentaría observaciones y propuestas concretas en el 17° período de sesiones.

#### Opiniones del CCSAI

280. El Coordinador del CCSAI expresó su complacencia por la inclusión de la planificación de los recursos humanos en el programa de la Comisión, ya que el Comité tenía el firme convencimiento de que las necesidades de organización y la utilización de los recursos humanos debían considerarse en forma simultánea. Aunque las organizaciones habían subsistido hasta el momento sin contar con una política coherente y una estrategia de largo alcance para la utilización de sus recursos humanos, las medidas improvisadas ya no bastaban. La gestión de los recursos humanos representaba una importante innovación en la concepción y el funcionamiento del régimen común. Debía reconocerse la necesidad de aplicar en forma más amplia la resolución 35/210 de la Asamblea General - en la que se pedía que se preparase una lista computadorizada de empleados de la Secretaría de las Naciones Unidas - con un enfoque que abarcara todo el sistema.

281. La capacitación profesional, tanto dentro como fuera de las organizaciones, era imprescindible para garantizar que se actualizasen y afianzasen los conocimientos y aptitudes, y debían introducirse políticas e incentivos para facilitarla. En la definición y formulación de las metas de la planificación de los recursos humanos en relación con la contratación de mujeres y de nacionales de Estados insuficientemente representados, el CCSAI desearía que se elaborase un programa de acción para mejorar las perspectivas de carrera de estos grupos de modo que las organizaciones pudiesen beneficiarse con la promoción de su propio personal y, simultáneamente, sirviesen como centros de capacitación para la administración pública internacional. El CCSAI, si bien apoyaba en general el concepto de la planificación de los recursos humanos, tenía reservas respecto del empleo de planes de remuneración especiales, ya que la necesidad legítima de atraer y mantener personal idóneo debía equilibrarse con el riesgo de crear un grupo dotado de privilegios especiales.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

282. Los miembros de la Comisión acogieron con beneplácito la inclusión de este nuevo tema en su programa de trabajo, pero expresaron dudas sobre la medida en que sería conveniente o posible aplicar la planificación de los recursos humanos a la totalidad del régimen común en las esferas comunes de trabajo, y preguntaron por qué razón se había progresado tan poco en este terreno al nivel de las distintas organizaciones. La Comisión decidió:

a) Transmitir su estudio sobre la planificación de los recursos humanos a las organizaciones y a los representantes del personal para su análisis;

b) Pedir al CCCA que le proporcionase una sinopsis de las prácticas o mecanismos de la planificación de los recursos humanos que existían en las organizaciones, le proporcionase información sobre sus sistemas de datos de personal, determinase los factores que hasta el momento habían obstaculizado los progresos en materia de planificación de los recursos humanos e indicase si un enfoque interinstitucional sería conveniente y posible en las esferas de trabajo en que existían puestos comunes;

c) Pedir al CCCA y a la FICSA que presentasen sus observaciones y propuestas ulteriores a este respecto en el 17° período de sesiones de la Comisión.

B. Promoción de las perspectivas de carrera: estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas

283. En su 16° período de sesiones, la Comisión tuvo ante sí un estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas, que había sido presentado por la secretaria de la CAPI en cumplimiento del pedido, formulado por la Comisión en su 15° período de sesiones, de que se presentara un nuevo documento sobre el tema, el cual debía ser "preparado en consulta con todos los interesados". El CCCA y la FICSA recibieron una reseña del estudio presentado en la Comisión y un miembro de la secretaria asistió al período extraordinario de sesiones del CCCA, celebrado en Ginebra del 1° al 4 de junio de 1982, en el que se preparó un proyecto de declaración sobre estas cuestiones para que fuera examinado por los jefes ejecutivos de las organizaciones. Asimismo, en esa ocasión se celebraron conversaciones con la FICSA.

284. El estudio, que había sido preparado para la Comisión a fin de que ésta lo examinara y lo presentara a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones de conformidad con la resolución 36/233 de la Asamblea, estaba encaminado a colocar "los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio", que están reflejados en la Carta, en el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y en los instrumentos correspondientes de las demás organizaciones, así como, en particular, los "conceptos de carrera, tipos de nombramiento y promoción de las perspectivas de carrera", en el contexto de la gestión integrada de los recursos humanos, mediante la determinación de las relaciones recíprocas que guardan con "cuestiones conexas", como la contratación, la clasificación de puestos, la política de ascensos y la capacitación.

285. En el estudio se tomó en consideración la resolución 35/210 de la Asamblea General sobre esta cuestión, que había sido resultado de su examen de las cuestiones relativas al personal de la Secretaría de las Naciones Unidas; las opiniones de la Dependencia Común de Inspección (DCI), expresadas en los documentos JIU/REP/81/1 y JIU/REP/82/3; la posición de las organizaciones formulada por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y por el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y presentadas en la Comisión; la posición de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA), que estaba reflejada en los informes anuales de la Comisión a la Asamblea General y en otros documentos; las opiniones expresadas por las delegaciones en la Quinta Comisión, y diversos estudios conexos, algunos de los cuales se hicieron antes de que estableciera la Comisión.

## Opiniones de las organizaciones

286. El Presidente del CCCA recordó que la Comisión contaba con tres documentos presentados por las organizaciones. El primero de ellos contenía las respuestas colectivas de las organizaciones a un cuestionario que les había enviado la secretaría de la CAPI, junto con una declaración en la que figuraban las opiniones de las organizaciones sobre el alcance de las actividades desarrolladas en todo el sistema para normalizar o armonizar las políticas de personal y sobre el papel de la CAPI en ese sentido. Ese documento se había presentado a la Comisión en su 15° período de sesiones pero no se había examinado; el CCCA concedía una importancia considerable a la declaración en que figuraban las opiniones de las organizaciones y, por consiguiente, confiaba en que los miembros de la Comisión prestarían al documento la atención que merecía. Debido a que el CCCA consideraba que sus respuestas a la serie de preguntas planteadas por la secretaría de la Comisión daban una impresión un tanto desorganizada y algo negativa de sus opiniones, el CCCA había prometido a la Comisión que presentaría, en el 16° período de sesiones, una declaración más coherente, equilibrada y positiva. Ese segundo documento, en su versión aprobada por el CAC, se había presentado en el 16° período de sesiones. De las opiniones expresadas en ese documento, eran pocas las que ya no se habían dado a conocer a la Comisión en ocasiones anteriores; no obstante, el CCCA lo señalaba a la atención de la Comisión como expresión meditada de las opiniones de los jefes ejecutivos en cuanto a lo que era deseable y a lo que era factible lograr en ese terreno.

287. El CCCA también había facilitado a la secretaría de la CAPI, para información de los miembros de la Comisión, un tercer documento, que contenía el texto de las observaciones preparadas por el CAC sobre los informes pertinentes de la DCI; dichas observaciones acompañarían a los informes de la DCI cuando éstos fueran presentados a la Asamblea General y otros órganos legislativos. Con respecto al estudio preparado por la secretaría de la Comisión, el CCCA reconocía que la secretaría había intentado responder a las solicitudes concretas de estudios formuladas por la Asamblea General en un marco conceptual más amplio, y el CCCA acogía con satisfacción dicho intento.

288. Como comentario general, al que atribuía considerable importancia, el CCCA observó que varias de las opiniones expresadas previamente por los jefes ejecutivos se habían recogido en el proyecto de estudio; no obstante, las organizaciones habían quedado sorprendidas al descubrir que, al contrario de la práctica seguida por la Comisión en todos sus demás informes a la Asamblea General, en los que se presentaban por separado los puntos de vista expresados por las organizaciones y por el personal, en el estudio examinado no se hacía referencia a las opiniones de las organizaciones y del personal. Esta omisión parecía especialmente lamentable dado que el tema, la política de personal, era un asunto en el que el papel de la Comisión se limitaba a hacer recomendaciones, y que el poder de adoptar decisiones correspondía a los órganos competentes de cada organización. En consecuencia, el CCCA pidió que la Comisión, al presentar su propio informe a la Asamblea General y otros órganos legislativos, añadiese como apéndice al mismo las exposiciones oficiales que el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) había hecho ante el CCCA. El CCCA consideraba que esto era necesario, para que los órganos legislativos pudiesen enterarse de lo que las propias organizaciones estimaban que era adecuado y factible.

289. El Presidente del CCCA se concentró luego en los puntos que o bien no se trataban en la exposición o en los documentos del CCCA, o que éste deseaba ampliar a la luz de las opiniones expresadas en el estudio de la CAPI. Como cuestión

general, el CCCA tomaba nota de que el estudio contenía diversas conclusiones para su aprobación por la Comisión. Algunas de éstas tenían consecuencias de gran alcance, y el CCCA esperaba que la Comisión les prestase la atención que merecían antes de aceptar las conclusiones que se habían propuesto.

290. La conclusión incluida en la sección que se ocupaba de "la promoción de las perspectivas de carrera como función de una gestión integrada del personal" no requería otro comentario particular que el de que el CCCA abrigaba dudas respecto de la declaración de que "sólo puede alcanzarse el objetivo de establecer un régimen sistemático de promoción de las perspectivas de carrera para todos los cuadros del régimen común, ya se trate de personal contratado a corto o a largo plazo, mediante una gestión sistemática orientada hacia el futuro de los recursos humanos y basada en un conjunto integrado de políticas en las esferas de la planificación presupuestaria, la clasificación de puestos, la contratación, los tipos de nombramiento, la evaluación del desempeño, la movilidad, la promoción y la capacitación". El CCCA preferiría que esta afirmación un tanto categórica se suavizase para recoger el hecho de que la situación variaba de una organización a otra, y de que la combinación de estos elementos diversos podría no ser la misma en cada organización.

291. En cambio, la conclusión de la sección sobre "la planificación de los recursos humanos como base para la promoción de las perspectivas de carrera" se ajustaba mucho mejor a los requisitos de las organizaciones, dado que proporcionaba un enfoque, para cada organización, del concepto de planificación de los recursos humanos. Como primera medida, las organizaciones tenían que asumir sus responsabilidades en esta esfera, pero por supuesto, cooperarían plenamente con la Comisión en su programa de estudio.

292. El CCCA tenía observaciones más sustanciales que hacer respecto de las conclusiones sobre la sección relativa a "la clasificación de puestos y la promoción de las perspectivas de carrera". El CCCA consideraba que la idea expresada en dicha sección sobre la determinación de las etapas en la trayectoria de la carrera no significaba otra cosa que la determinación de una jerarquía de puestos que ofrecían perspectivas de carrera. Las organizaciones no podrían aceptar una interpretación en el sentido de que estas etapas constituían algún tipo de garantía de que los funcionarios serían ascendidos. El Presidente del CCCA recordó que en varias ocasiones, las organizaciones habían propuesto que la Comisión recomendase a los órganos rectores que los jefes ejecutivos de las organizaciones tuviesen autoridad para establecer la clasificación de puestos. Esta autoridad existía en algunas organizaciones, pero el CCCA convenía en que el hecho de que la Comisión hiciese una vez más una recomendación en tal sentido sería útil respecto de aquellas organizaciones en las que la clasificación de puestos seguía siendo prerrogativa del órgano legislativo. Por último, con respecto a las categorías vinculadas, el Presidente del CCCA recordó que las opiniones de las organizaciones sobre la utilización de categorías vinculadas estaban divididas, y que si se deseaba llegar a un enfoque común sobre esta cuestión dicho enfoque tendría que surgir de manera natural mediante el intercambio de experiencias entre las organizaciones, y no se podía imponer en nombre de la uniformidad. Por lo tanto, el CCCA instaba a la Comisión a que no adoptase una decisión que prohibiese las categorías vinculadas como medio de clasificación de puestos. Puesto que los comentarios del CCCA sobre "el concepto de servicios de carrera" estaban incluidos en la exposición que el CAC iba a presentar, el Presidente del CCCA no deseaba añadir nada a lo que se decía en dicha exposición, excepto señalar, en relación con las conclusiones de la secretaría, que no debía darse por supuesto que una

exposición clara de las perspectivas de carrera del personal de contratación reciente necesariamente haría disminuir de la sensación de inseguridad que según se sostenía predominaba entre tantos funcionarios.

293. La cuestión relativa a los "tipos de nombramiento" no consistía tanto en la proporción entre el personal con nombramiento de plazo fijo y el personal permanente sino más bien en otras consideraciones diversas que, algunas veces, hacían que fuese imposible evitar la prórroga reiterada de contratos de plazo fijo en lugar de la concesión de contratos permanentes. El CCCA señaló a la atención de la Comisión la declaración hecha por los jefes ejecutivos en apoyo de la creación de una prima por terminación del servicio, la cual había sido recomendada por la Comisión en dos oportunidades, y le instó a que volviese sobre esa cuestión tan pronto como se presentase una oportunidad adecuada, dado que el fenómeno de la prestación de servicios mediante una serie de contratos de plazo fijo probablemente no desaparecería.

294. Los comentarios del CAC sobre cuestiones relativas a la contratación estaban incluidos en su exposición, en la que se afirmaba que la contratación sistemática exigía que las necesidades se previesen con antelación suficiente y que se dispusiera de recursos suficientes para contratar personal. Con respecto a la evaluación del desempeño, el CCCA informó a la Comisión de que estaba estudiando los medios para proporcionar premios adecuados al personal meritorio.

295. El representante de la UNESCO subrayó la necesidad de actuar con flexibilidad en las cuestiones de política de personal, en general, y de promoción de las perspectivas de carrera, en particular. Refiriéndose al capítulo del documento de la secretaría relativo a las categorías vinculadas, lamentó los términos categóricos en que estaba redactada esa parte del proyecto de estudio y expresó la esperanza de que la Comisión no adoptase dicho capítulo en su forma inicial, sino que pidiese que se volviera a redactar con un enfoque más equilibrado. En la UNESCO había un número considerable de puestos, en particular en el cuadro de servicios generales, cuyas categorías estaban vinculadas, y la UNESCO proponía que se estudiase más la posibilidad de vincular las categorías en el cuadro orgánico. La ventaja que la UNESCO veía en hacer esto, consistía en que dicha práctica permitiría cierto grado de avance en la carrera, a través del ascenso basado en criterios claramente definidos, desde la categoría más baja a la categoría más alta de un puesto con categorías vinculadas. El representante de la UNESCO estimó que la Comisión no tenía autoridad, en virtud del artículo 13 de su estatuto, para tomar una decisión que, en realidad, equivaldría a prohibir a varias organizaciones que utilizaran y estudiaran más a fondo una técnica de gestión que tales organizaciones estimaban necesaria para la administración de su personal. En conclusión, el orador estuvo de acuerdo con la posición adoptada por el Presidente del CCCA al presentar las exposiciones sometidas a la consideración de la Comisión en nombre del CAC. Hizo un llamamiento a la Comisión para que se abstuviese de tratar de imponer a las organizaciones una práctica común en nombre de la uniformidad, y pidió que, por el contrario, se las alentase a continuar su búsqueda de la armonización mediante un proceso natural y a través del intercambio de sus respectivas experiencias.

#### Opiniones de la FICSA

296. La Presidenta de la FICSA recordó que los aspectos salientes de la posición de la Federación respecto de la administración de los recursos humanos figuraban en los documentos presentados a la CAPI en sus 14° y 15° períodos de sesiones. Por lo tanto, se limitaría en esta ocasión a examinar los aspectos de su declaración de

política que en su opinión no se habían recogido adecuadamente en el informe. La Federación creía firmemente en la necesidad de adoptar un criterio integral para esta esfera compleja y de múltiples relaciones. A la vez, un programa para la promoción de las perspectivas de carrera, estructurado paso a paso, tal como se proponía establecer la CAPI, debía ser susceptible de modificación cuando fuera necesario, y consistir en una serie de directrices de política sujetas a un examen y evaluación periódicos.

297. El proyecto de estudio preparado por la secretaría de la CAPI era en gran medida un intento bien logrado de conciliar opiniones a menudo divergentes. En algunas esferas, sin embargo, no respondía a los intereses de la Federación. La FICSA continuaba creyendo que debería proporcionarse un asesoramiento más concreto respecto de los problemas de la promoción de las perspectivas de carrera para el personal del cuadro de servicios generales, tanto en la Sede como sobre el terreno, e hizo varias propuestas al respecto. En lo referente al personal de los proyectos, la FICSA confiaba en que se procuraría poner en práctica su propuesta anterior de que se creara un núcleo de personal de proyectos con nombramientos permanentes. La FICSA continuaba considerando que una buena proporción de los funcionarios empleados por las Naciones Unidas debería contar con contratos permanentes. Este núcleo de personal de carrera debería comprender el personal de los proyectos. El personal con nombramientos de plazo fijo debería mantenerse en un 25% del total, si bien la proporción real entre los nombramientos permanentes y de plazo fijo debería determinarse sobre la base de las modalidades de trabajo de cada organización y conforme a criterios claramente establecidos.

298. La práctica, ampliamente difundida en algunos organismos, de emplear personal mediante una sucesión de nombramientos de plazo fijo evidenciaba la falta de políticas coherentes en materia de personal en las organizaciones y debería dejarse sin efecto por ser injusta, ineficaz e incompatible con prácticas de administración acertadas y esclarecidas. Para mitigar las dificultades del personal en servicio activo afectado por esta situación, la Comisión debería recomendar la creación de una prima por terminación del servicio. La FICSA hizo hincapié en que la Comisión debería elaborar directrices precisas para las políticas de contratación y ascenso antes de tomar decisiones con respecto a las categorías vinculadas.

299. Existía una urgente necesidad de incrementar los recursos para la contratación; si no se podía contar con nuevas aportaciones de fondos, deberían reasignarse los recursos disponibles. Con imaginación y dedicación podría hacerse mucho para mejorar los procedimientos existentes.

300. La FICSA asignaba la mayor importancia a la movilidad del personal a todos los niveles del sistema y había participado en varios planes encaminados a aumentarla. La relación entre la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera era un asunto de vital interés para la federación que había preparado un cuestionario sobre el tema.

#### Opiniones del CCSAI

301. El Coordinador del CCSAI presentó una declaración sobre la promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas. El CCSAI estimaba que la promoción de las perspectivas de carrera era un concepto que había sido recibido con grandes expectativas, tanto por el personal como por la administración, pero cuyos resultados habían sido limitados. La promoción de las perspectivas de carrera debía considerarse como una parte fundamental de la planificación de los recursos humanos para incrementar el acervo de conocimientos técnicos, la eficiencia, la



productividad y el rendimiento de las organizaciones. Debía adoptarse un criterio que abarcara todo el sistema para incrementar el fondo común de recursos, dar mayor uniformidad a las prácticas y encontrar soluciones de largo alcance para los problemas de la ineficacia, la asignación errónea de recursos y el creciente desaliento del personal.

302. El CCSAI pidió que con el patrocinio de la secretaría de la CAPI, se estableciera una lista computadorizada que abarcara todo el sistema, para que sirviera de inventario de los conocimientos técnicos existentes en las organizaciones.

303. El Comité subrayó la necesidad de determinar trayectorias de las carreras y definir las ocupaciones de un modo que permitiera recurrir a especialidades técnicas que abarcaran varias ocupaciones. El Comité se opuso firmemente al concepto de "categorías vinculadas" propuesto por la DCI. Esta idea era una negación de la promoción de las perspectivas de carrera y constituía un burdo intento de contratar menos personal idóneo. Para que la idea de las categorías vinculadas tuviera algún valor, se la debería definir cuidadosamente, limitando su aplicación a especialistas difíciles de contratar o de transferir a otras ocupaciones.

304. Con respecto a las prácticas de contratación, el Coordinador del CCSAI hizo hincapié en la preferencia que se daba en la cláusula 4.4 del Estatuto del Personal a los candidatos internos idóneos. Convino con la conclusión de la secretaría de la CAPI en el sentido de que sería necesario analizar los resultados de los concursos antes de aplicar este método en forma más general. La experiencia preliminar indicaba que basarse exclusivamente en los exámenes podría ser extremadamente desventajoso para ciertos grupos. Las mejoras en las técnicas de contratación deberían comenzar con la mejora de la función y las responsabilidades de las personas entrevistadas, así como con una selección más uniforme de los candidatos.

305. El Comité encomió la publicación del Boletín de Anuncio de Vacantes por la secretaría de la CAPI e instó a que se creara una publicación similar que comprendiera todos los cuadros de personal. El CCSAI también instó a que se adoptara una política clara de contratación a nivel de funcionarios subalternos del cuadro orgánico para evitar el escalamiento de categorías y facilitar la trayectoria de las carreras en las organizaciones.

306. El principal obstáculo para los funcionarios del cuadro de servicios generales era una estructura de personal de dos niveles sumamente rígida. En consecuencia, el Comité recomendó que se permitiera presentarse a los exámenes nacionales para los puestos del cuadro orgánico a candidatos idóneos del cuadro de servicios generales, que se aumentara el límite máximo de puestos asignados y que se fijara una determinada proporción de puestos para evitar su disminución a cerca de cero. También se formularon diversas sugerencias adicionales con respecto al personal del cuadro de servicios generales.

307. El CCSAI expresó su alarma ante el uso creciente de contratos de plazo fijo por períodos prolongados. La incertidumbre así causada y la falta de planificación a largo plazo eran perjudiciales tanto para el personal como para la administración. El Comité, en consecuencia, hizo suya la recomendación de la secretaría de la CAPI de que se concediera un nombramiento de carrera a los funcionarios con cinco años de servicio. Además, el Comité afirmó la necesidad de contar con directrices para todo el sistema sobre el uso de nombramientos de plazo fijo, de manera que éstos no superaran el 25% de las necesidades totales en materia de personal.

308. El Comité también instó a que se elaborara un formulario más sencillo para la evaluación del rendimiento, y que se utilizaran también otras técnicas de planificación y evaluación de la carrera. Con respecto a la capacitación, el Comité esbozó un criterio que proporcionaría incentivos individuales a un costo menor para las organizaciones y que permitiría lograr resultados concretos.

309. Para concluir, el CCSAI hizo hincapié en la importancia que asignaba el personal a la cuestión de la promoción de las perspectivas de carrera, que resultaba esencial tanto para la necesidad de adelanto personal como para el imperativo de la organización de desarrollar sus recursos humanos.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

310. En lo tocante a las opiniones expresadas por el CCCA y el CAC, la FICSA y el CCSAI, la Comisión decidió, tal como acostumbraba, incluir en su informe anual un resumen de sus observaciones, previa consulta con las partes interesadas.

311. La Comisión, habiendo considerado las opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal, decidió aprobar la presentación del estudio propuesto a la Asamblea General, con las debidas enmiendas para tener en cuenta diversos cambios de forma y de fondo. Estos cambios fueron incorporados al texto del estudio, que se adjunta al presente informe como anexo I.

#### C. Formación

312. En su 15° período de sesiones, la Comisión examinó el informe sobre los acontecimientos producidos en materia de formación después del 14° período de sesiones, en el que, entre otras cosas, se señalaba que en el trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General las delegaciones en la Quinta Comisión se habían referido en numerosas ocasiones a las posibilidades de aumentar la cooperación en los programas comunes de formación y su financiación en común. Ello, a su vez, había llevado a la Asamblea General a tomar nota "del examen realizado por la Comisión de la cuestión de la formación, según se refleja en las secciones pertinentes de su informe" y a pedir a la Comisión que prosiguiera estudios sobre "el fomento de la cooperación interinstitucional en materia de formación, con miras a lograr un uso más eficaz y económico de los recursos de personal del régimen común" e iniciara "una evaluación completa, en estrecha colaboración con las organizaciones, de la utilidad de las actividades de formación en curso y propuestas en el sistema de las Naciones Unidas, con especial referencia a la formación de personal directivo y afín" 35/.

#### Opiniones del CCCA y de la FICSA

313. El Presidente del CCCA recordó las opiniones expresadas en el 14° período de sesiones sobre la coordinación de las políticas de formación. El CCCA consideró que la función principal que la Comisión podría desempeñar en aplicación del artículo 14 de su estatuto era la formulación de directrices de política en materia de formación. Las organizaciones, refiriéndose a la resolución 36/233 de la Asamblea General, volvieron a plantear la cuestión de si era oportuno que el órgano legislativo de una de las organizaciones del régimen común pidiera a la Comisión un estudio que habría de tener un efecto en las actividades de otras organizaciones no consultadas sobre ese asunto. El CCCA volvería sobre este punto cuando se examinara el estatuto y el reglamento. Sin embargo, el CCCA estaba dispuesto a

cooperar estrechamente con la secretaría de la CAPI en los estudios sobre formación que mejor podía realizar. El Presidente del CCCA declaró que el Subcomité de Capacitación del Personal había estado examinando, o pensaba examinar, algunas de las cuestiones que la Asamblea General había decidido que se estudiaran.

314. La Presidenta de la FICSA subrayó que el personal tenía dos preocupaciones: en primer lugar, la necesidad de que se asignaran más fondos para formación; y en segundo lugar, la necesidad de que se estableciera la relación más firme posible entre la formación y los programas de promoción de las perspectivas de carrera. Debía reconocerse que la formación era una cuestión que interesaba a las propias organizaciones y no sólo a los funcionarios. La asignación de fondos suficientes para formación debía hacerse teniendo en cuenta las prácticas de otros empleadores; el aumento de las actividades de formación también contribuiría a reducir el movimiento de personal. Los fondos para formación también deberían dividirse equitativamente entre la Sede y los lugares de destino sobre el terreno teniendo en cuenta que el personal sobre el terreno debería recibir formación en la Sede cuando fuera posible. Con respecto a la resolución 36/233 de la Asamblea General, por la que se pedía a la CAPI que realizara una evaluación de los servicios de formación existentes, la FICSA estimó que la Comisión no debía dar gran prioridad a esa cuestión, ya que los propios organismos estaban llevando a cabo esa tarea. Sin embargo, acogía complacida el llamamiento hecho por la Asamblea para que se intensificara la cooperación interinstitucional.

#### Deliberaciones y decisiones de la Comisión

315. La Comisión tomó nota de las opiniones expresadas por el CCCA y la FICSA y de las numerosas referencias hechas a la formación en la Quinta Comisión, que culminaron en las dos secciones de la resolución 36/233 de la Asamblea General anteriormente mencionadas. Algunos miembros de la Comisión concedían especial importancia a las opiniones del CCCA sobre esta cuestión. Un miembro de la Comisión opinó que no se debían tomar nuevas medidas acerca de la formación del personal, porque los gobiernos habrían de facilitar los servicios de funcionarios plenamente capacitados. La Comisión convino en que se debía pedir al CCCA que prosiguiera sus trabajos en esta esfera y en que se debía renovar el actual mandato de la secretaría para que pudieran celebrarse nuevas consultas, según fuera necesario, en la esfera de la formación, a la luz de los últimos acontecimientos en materia de formación. La Comisión decidió que en un período de sesiones posterior, se ocuparía de las dos peticiones que le había hecho la Asamblea General.

#### D. Arreglos interorganizacionales sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal 36/

316. La Comisión siguió examinando los intercambios y desplazamientos de personal, como parte de su labor en el sector de la promoción de las perspectivas de carrera, sobre la base de un documento preparado por su secretaría que contenía un informe sobre una reunión de trabajo, de la CAPI, el CCCA y la FICSA. La secretaría propuso que la Comisión considerase las 12 observaciones y conclusiones principales formuladas por la reunión de trabajo, que podrían dar lugar a que el CCCA revisase el Acuerdo voluntario relativo a los traslados o adscripciones interorganizacionales. La secretaría también propuso que la Comisión pidiese al CCCA que aplicase estas recomendaciones y que la mantuviese informada de los acontecimientos futuros. Por último, el documento indicó que tal vez la Comisión deseara reconsiderar su decisión anterior 37/ relativa a un proyecto de anexo del Acuerdo.

317. El Presidente del CCCA declaró que las consultas oficiosas habrían confirmado la opinión expresada por el CCCA en el 14° período de sesiones, a saber, que eran las organizaciones quienes se habían adherido libremente al Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal y que la introducción de cualquier cambio en él incumbía a las propias organizaciones. En consecuencia, las organizaciones se congratulaban de la recomendación de que se confiase la responsabilidad de enmendar el Acuerdo al CCCA, que examinaría las diversas propuestas formuladas en el documento e introduciría las enmiendas que se considerasen pertinentes. El CCCA también manifestó su satisfacción por la propuesta de no seguir considerando la cuestión de añadir al Acuerdo un anexo que se ocupase de la cuestión más amplia de la intensificación de los intercambios interorganizacionales; las organizaciones estimaban que el Acuerdo se ocupaba de procedimientos para considerar el desplazamiento de personal entre las distintas organizaciones dondequiera que éste se produjese y que no era un medio para intensificar ese desplazamiento ni debía convertirse en tal medio. Las organizaciones reconocían las ventajas del desplazamiento de personal entre organizaciones. El CCCA opinó que la práctica introducida recientemente de distribuir avisos de vacantes contribuiría a garantizar que los funcionarios interesados en el traslado se enterasen de las posibles oportunidades. No obstante, las organizaciones consideraban que el fomento de los desplazamientos de personal entre organizaciones había de permanecer subordinado a la exigencia normativa fundamental según la cual cada organización había de contratar al personal mejor calificado para contribuir a la realización de su misión específica. No era necesariamente deseable un aumento de los desplazamientos de personal entre organizaciones que no tuviese en cuenta los casos y necesidades personales que se diesen en la realidad.

318. La Presidenta de la FICSA opinó que las organizaciones deberían enfocar la cuestión en forma positiva y constructiva y que el Acuerdo debería tener carácter obligatorio para las organizaciones. En la reunión de trabajo los objetivos de la FICSA habían sido el establecimiento de incentivos y la eliminación de inconvenientes para el intercambio como medio para fomentar la promoción de las perspectivas de carrera. También expresó su preocupación por el hecho de que la reunión de trabajo no hubiese podido recomendar un cambio en relación con los ascensos que se produjesen al iniciarse la adscripción o en su transcurso. La FICSA opinó que, en los casos de traslado de funcionarios con contratos permanentes, se debería renunciar a aplicar los actuales requisitos para el período de prueba; en los casos de préstamo o de adscripción, los funcionarios deberían conservar, al volver al organismo que los había cedido, todas las mejoras en su situación profesional o contractual que hubiesen adquirido en el otro organismo. La Presidenta de la FICSA apoyó esencialmente las conclusiones contenidas en el documento y expresó la esperanza de que se aplicasen las recomendaciones.

#### Debate y decisiones de la Comisión

319. Varios miembros de la Comisión propusieron que en el futuro se reuniesen datos para determinar si se había producido algún aumento de los desplazamientos entre organizaciones. Un miembro opinó que no debería permitirse que los desplazamientos de personal entre organizaciones obstaculizasen los avances hacia una distribución geográfica equitativa; en relación con esta cuestión, el representante de la OMS declaró que en su organización la representación geográfica se tomaba en consideración durante el proceso de selección, antes de la determinación del candidato más idóneo, de manera que no entraban en conflicto la aplicación del Acuerdo y el principio de la distribución geográfica equitativa.

320. La Comisión decidió tomar nota de la labor realizada en la reunión de trabajo, así como de las observaciones formuladas y de las conclusiones a que se llegó, y transmitir las al CCCA y a las organizaciones para que las examinasen positivamente con la esperanza de que prosiguiese el trabajo sobre el intercambio de personal entre las organizaciones. La Comisión también recomendó al CCCA y a las organizaciones que examinasen una vez más procedimientos para que las organizaciones que cedieran personal pudiesen reconocer un ascenso que se hubiese producido en una organización receptora. Se pediría al CCCA que, en un período de sesiones ulterior, informase a la Comisión, de los resultados obtenidos en esta esfera.

## CAPITULO X

### OTROS ASUNTOS

#### A. Examen del estatuto y el reglamento de la Comisión

321. Se recordará que, el año pasado, la Comisión presentó un informe sobre los diversos aspectos del examen de su estatuto y reglamento realizado en sus períodos de sesiones 13° y 14° y convino en ofrecer al CCCA y a la FICSA la oportunidad de presentar sus comentarios al respecto en el 15° período de sesiones de la CAPI.
322. Aunque el CCCA no tenía ninguna enmienda oficial que presentar en relación con el estatuto o el reglamento de la Comisión, con excepción de una posible modificación de poca importancia al artículo 4, formuló algunas observaciones con respecto a la aplicación e interpretación del estatuto y el reglamento.
323. El Presidente de la FICSA tampoco propuso ninguna enmienda oficial al texto del estatuto y el reglamento, pero formuló una serie de observaciones sobre ellos.
324. La Comisión manifestó su beneplácito por haber tenido la oportunidad de examinar sus métodos de trabajo después de siete años de actividades, observó que no era necesario enmendar su estatuto ni su reglamento y decidió continuar el estudio de sus métodos de trabajo en futuros períodos de sesiones, según fuera necesario. La Comisión reiteró que la cooperación, comprensión y coordinación entre las diversas organizaciones que integraban el sistema de las Naciones Unidas eran necesarias para promover y alcanzar el objetivo del concepto del régimen común consagrado en el estatuto de la Comisión. Para ello sería necesario desarrollar una colaboración aún más estrecha no sólo en el plano individual, con los jefes ejecutivos, sino también colectivamente, por conducto del CAC. Se sugirió que, antes de que la Quinta Comisión de la Asamblea General examinara el informe anual de la Comisión, el Secretario General de las Naciones Unidas aprovechara la oportunidad de utilizar el foro del CAC para examinar las recomendaciones que figuraban en el informe de la Comisión, a fin de poder presentar a la Quinta Comisión una reseña clara y coordinada de la posición del CAC respecto de las recomendaciones de la CAPI.
325. En su 16° período de sesiones, la Comisión examinó dos solicitudes presentadas por los representantes del personal para que se les permitiera participar en el 16° período de sesiones de la Comisión y dirigirse a ésta respecto a asuntos de interés para el régimen común, de conformidad con los artículos 36 y 37 del reglamento de la Comisión. La Comisión consideró que sería conveniente escuchar las opiniones del CAC, así como las opiniones individuales de las organizaciones y de los diversos grupos del personal antes de adoptar cualquier decisión sobre los principios que regirían la representación del personal en el futuro o sobre cualquier enmienda a los procedimientos respectivos.
326. Al considerar la petición formulada por el Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal (CCSAI), la Comisión tomó nota de que el Sindicato del Personal de las Naciones Unidas había celebrado un referéndum en la Sede como resultado del cual el Sindicato se había retirado de la FICSA, que el Comité decía representar a más de 17.000 funcionarios de las Naciones Unidas (más de un tercio de todos los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas) que prestaban servicios en diferentes localidades en todo el mundo bajo la dirección del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General había solicitado a la Comisión que aceptara la participación del CCSAI, que

se había constituido debidamente y que él reconocía. Hasta tanto examinara la cuestión general de la representación del personal en los períodos de sesiones de la Comisión, la Comisión decidió invitar al CCSAI a participar en algunas sesiones de interés para el personal de las Naciones Unidas en su 16° período de sesiones, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 37 de su reglamento. También decidió informar al Secretario General de su decisión.

327. Sin embargo, la Comisión no accedió a la petición presentada más recientemente por la Federación Sindical de la Función Pública Internacional (FSFPI), para que se le permitiera participar en los trabajos de la Comisión. Al adoptar esa decisión, la Comisión consideró que la información adicional más reciente proporcionada por la FSFPI no constituía justificación suficiente para que la entidad se dirigiera a la Comisión en su 16° período de sesiones a fin de tratar asuntos de interés para el régimen común en general.

328. Tras examinar el tema, la Comisión pidió a su secretaría que preparara un estudio, en consulta con las organizaciones y los representantes del personal y el Asesor Jurídico de las Naciones Unidas, a fin de ayudar a la Comisión a encontrar una solución a largo plazo respecto de la representación del personal en sus futuros períodos de sesiones.

B. Estudio de las condiciones locales pertinentes para determinar las condiciones de empleo del personal de zona del Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente

329. En su sexto informe anual 38/, la Comisión comunicó a la Asamblea General que el Comisionado General del OOPS había solicitado que la Comisión asumiera la responsabilidad de realizar estudios para determinar las condiciones locales en comparación con las cuales se debían fijar las remuneraciones y demás condiciones de servicio del personal de zona del OOPS. La Comisión informó asimismo a la Asamblea de su decisión de realizar un estudio de las condiciones locales en los territorios ocupados, con ayuda de un consultor contratado por la Comisión a expensas del OOPS, y de 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 representación de la Comisión, formular recomendaciones directamente al Comisionado General del OOPS, con copia al Secretario General. La Comisión informó asimismo a la Asamblea acerca de los progresos realizados con respecto al estudio en la Ribera Occidental, de los planes para la primera reunión del Grupo y de los arreglos efectuados para la realización de estudios en la República Arabe Siria y en el Líbano.

330. En su séptimo informe anual 39/, la Comisión indicó los progresos realizados en los estudios correspondientes a la República Arabe Siria y el Líbano e hizo una reseña de las conversaciones entre el Presidente y el Comisionado General del OOPS acerca de las modificaciones necesarias en la estructura de las escalas de sueldos del OOPS.

331. En su 15° período de sesiones, la Comisión recibió un informe del Grupo al que había delegado la responsabilidad de efectuar un examen a fondo de los resultados del estudio. Al mismo tiempo, el representante del Comisionado General del OOPS y los representantes del personal de zona señalaron a la Comisión sus respectivas posiciones en cuanto a los aspectos técnicos del estudio y, en especial, los efectos que surtiría la exclusión en el estudio de los sueldos

pagados por las Naciones Unidas en las zonas pertinentes. La Comisión examinó asimismo la solicitud formulada por el Comisionado General del OOPS de que la Comisión continuara prestando asistencia al OOPS en el futuro.

332. La Comisión decidió:

a) Tomar nota del informe del Grupo sobre los estudios realizados recientemente en la República Árabe Siria y el Líbano; sin embargo, no estimó conveniente modificar la práctica del Grupo de no incluir en los estudios de sueldos a los empleadores de las Naciones Unidas, aunque convino en que el Grupo podía reunir información sobre los sueldos del personal de las oficinas de las Naciones Unidas para utilizarla en forma adecuada y pragmática;

b) Aceptar la responsabilidad de continuar prestando asistencia al OOPS en asuntos relativos a las condiciones de servicio de su personal, incluida la elaboración de escalas de sueldos apropiadas mediante estudios de sueldos, estudios breves o verificaciones selectivas de los empleadores comprendidos en el estudio, el asesoramiento en materia de ajustes provisionales y la formulación de políticas sobre otras condiciones de servicio distintas de la remuneración; el ámbito de esa asistencia sería examinado periódicamente por la Comisión y los detalles serán objeto de acuerdo entre el OOPS y el Presidente.

333. De esta manera, la Comisión aceptó desempeñar nuevas funciones en relación con los estudios de escalas de la remuneración del personal de zona del OOPS, sobre la base de la decisión que había comunicado a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones. La Comisión señaló que ello no debía entrañar gasto alguno con cargo a su reducido presupuesto y que las actividades que realizara en ese contexto no deberían interferir con las funciones habituales de la secretaría. A ese respecto, el OOPS proporcionaría a la Comisión fondos para sufragar los servicios de un funcionario de la categoría P-3, a jornada completa, un mes por año de personal supernumerario de secretaría y los gastos de viaje conexos de personal y miembros de la Comisión para misiones convenidas mutuamente; asimismo, sufragaría los gastos varios.



## Notas

- 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 Marítima Intergubernamental, 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 sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1). 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); quinto informe anual, ibid., trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr.1); sexto informe anual, ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1).
- 4/ Las decisiones y resoluciones del trigésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General que requerían que la Comisión adoptara medidas eran las siguientes: resoluciones 36/118, 36/233, y 36/235 y decisiones 36/456, 36/457, 36/458 y 36/459.
- 5/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1).
- 6/ Ibid., cap. IV, secc. B.
- 7/ En los párrafos 18 a 21 del documento A/31/30 se reseña el examen anterior de este tema por la Comisión en un contexto más general.
- 8/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 18 a 20.
- 9/ Ibid., párrs. 21 a 36.
- 10/ Ibid., párrs. 37 a 44.
- 11/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 131.
- 12/ Resolución 31/141 B de la Asamblea General, sección II, párr. 2.
- 13/ Podrá pagarse una prestación de jubilación anticipada con arreglo al monto ordinario anual de la prestación de jubilación, que se reducirá, por cada año o parte del año en que la edad del afiliado en el momento de la separación sea menos de 60, como se indica a continuación:
  - i) 1% por año si el período de afiliación es de 30 años o más, o

Notas (continuación)

ii) 2% por año si el período de afiliación es de 25 años o más, o

iii) 6% por año si el período de afiliación es de menos de 25 años.

14/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/10030), párr. 29.

15/ Ibid., trigésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/31/30), párr. 168.

16/ Ibid., párr. 184.

17/ Esta ley establece el principio de que la remuneración de los funcionarios de la administración pública será comparable a la pagada por un trabajo comparable en otros sectores de empleo en los Estados Unidos. La Oficina de Estadísticas Laborales hace un estudio (Estudio nacional de las remuneraciones de los trabajadores profesionales, administrativos, técnicos y de oficina). Sobre la base de sus conclusiones, los funcionarios a los que se designa agentes de remuneraciones del Presidente recomiendan a éste la cuantía de los aumentos de los sueldos de la administración pública necesarios para restablecer su paridad con los sueldos externos. Si el Presidente acepta la recomendación de esos agentes, el aumento de sueldo entra en vigor automáticamente; el Presidente también puede decidir una suma diferente, en cuyo caso su decisión entra en vigor a menos que el Congreso la rechace en el plazo de 30 días.

18/ Por ejemplo, en 1978 el agente recomendó un aumento de sueldo del 8,4% en virtud de la Ley de Comparabilidad de la Remuneración, cuando en realidad se concedió uno de 5,5%.

19/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 28 (A/8728 y Corr.1), vol. I, párr. 139.

20/ Como se indica en el párrafo 109, se calcula que el costo en 1983 de un aumento del 5% del sueldo básico neto y otros elementos de la remuneración basados en el sueldo neto será de aproximadamente 45,5 millones de dólares para todas las organizaciones, o sea el 1,3% de los gastos totales. En cambio, el aumento del 3% costaría aproximadamente 27,3 millones de dólares, o sea el 0,78% de los gastos totales y uno del 7%, aproximadamente 63,7 millones de dólares, o sea el 1,82% de los gastos totales.

21/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párrs. 115 a 123.

22/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 85 a 94.

23/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1), párrs. 124 a 145.

24/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 95 a 111.

Notas (continuación)

25/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 146.

26/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 122 a 125.

27/ Ibid., párrs. 123 y 124.

28/ De acuerdo con la designación más comúnmente aceptada de "segundo" y "tercer" idiomas, el segundo idioma es el primer idioma además del materno o el idioma que se le exige que domine conforme a las condiciones de su nombramiento, y el tercer idioma es el segundo además del materno o el que se considera que el funcionario domina de conformidad con las condiciones de su nombramiento.

29/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 167.

30/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1 y 2), párrs. 150 a 162.

31/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 303.

32/ Esta medida no afecta al monto de los incentivos aplicados en ciertos lugares de destino clasificados según las condiciones de vida y de trabajo.

33/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr.1), párr. 189.

34/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 264.

35/ Resolución 36/233 de la Asamblea General, sección II, párr. 2 y sección III, párr. 2 c) y d).

36/ El título completo del Acuerdo entre organismos sobre esta cuestión es: "Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican al régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas".

37/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párr. 231.

38/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párrs. 324 y 327.

39/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 242 a 245.

ANEXO I

Estudio sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas

INDICE

	<u>Página</u>
I. Introducción . . . . .	93
II. La promoción de las perspectivas de carrera como función de una gestión integrada del personal . . . . .	94
III. La planificación de los recursos humanos como base para la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	95
IV. La clasificación de puestos y la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	96
V. El concepto de servicio de carrera . . . . .	97
VI. Tipos de nombramiento . . . . .	99
VII. El papel de la contratación en la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	100
VIII. Evaluación del desempeño . . . . .	101
IX. La política de ascensos: elemento fundamental de la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	102
X. Movilidad . . . . .	102
XI. Formación y promoción . . . . .	103
<u>Apéndice I.</u> Resumen de las recomendaciones anteriores pertinentes de la Comisión . . . . .	104
<u>Apéndice II.</u> Consideraciones detalladas de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas . . . . .	112
<u>Apéndice III.</u> Programa de trabajo sobre la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación . . . . .	146

## I. INTRODUCCION

1. La Comisión de Administración Pública Internacional ha preparado el presente estudio en respuesta a la resolución 36/233 de la Asamblea General que, entre otras cosas, dice lo siguiente:

"La Asamblea General,

Recordando que creó la Comisión a fin de regular y coordinar las condiciones de servicio del régimen común de las Naciones Unidas, según se establece en el artículo 1 del Estatuto de la Comisión,

Reafirmando el papel fundamental que desempeña la Comisión dentro del régimen común en el desarrollo de una sola administración pública internacional unificada mediante la aplicación de normas y arreglos comunes en materia de personal,

1. Pide a la Comisión de Administración Pública Internacional que asigne alta prioridad a la terminación de los estudios que se indican a continuación y presente un informe al respecto a la Asamblea General en su trigésimo séptimo período de sesiones:

a) Los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio, prestando particular atención a los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas, teniendo en cuenta las opiniones expresadas por las delegaciones en la Quinta Comisión, todos los estudios conexas y los informes pertinentes de la Dependencia Común de Inspección."

2. En el estudio se tienen en cuenta la resolución 35/210 de la Asamblea General sobre el particular, que la Asamblea aprobó después de examinar las cuestiones relativas al personal en la Secretaría de las Naciones Unidas; las opiniones de la Dependencia Común de Inspección contenidas en los documentos JIU/REP/81/1 y JIU/REP/82/3; la posición de las organizaciones expuesta por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y el Comité Administrativo de Coordinación (CAC) y presentadas a la Comisión; la posición de la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FICSA), reflejada en los informes anuales de la Comisión a la Asamblea General y otros documentos, las opiniones expresadas por las delegaciones en la Quinta Comisión y varios estudios conexas, algunos de ellos previos a la creación de la Comisión.

3. En términos generales, el presente estudio tiene por objeto establecer "los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio" reflejados en la Carta y en el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y en los instrumentos correspondientes de las demás organizaciones y, en particular, "los conceptos de carrera, tipos de nombramiento" y "promoción de las perspectivas de carrera", en el contexto de la gestión integrada de los recursos humanos, y determinar su interacción con "cuestiones conexas", como la contratación, la clasificación de puestos, la política de ascensos y la capacitación. Los principios expuestos en el presente estudio son igualmente válidos para el cuadro de servicios generales y categorías conexas del personal y para el cuadro orgánico y categorías superiores, si bien su aplicación podrá variar según las funciones de los funcionarios.

4. Al respecto, la Comisión desea establecer una distinción clara entre, por una parte, los elementos de la política de personal ya considerados por la Comisión y acerca de los cuales se han formulado o se formulan recomendaciones en su estudio, y, por otra, las esferas que requieren mayor estudio, indicadas por la Comisión en su programa de trabajo en virtud del artículo 14 de su Estatuto, presentado a la Asamblea General anteriormente. Antes de que puedan formularse recomendaciones cuidadosamente ponderadas sobre estos temas aún no estudiados, la Comisión proyecta celebrar consultas en la mayor medida posible con las organizaciones y los representantes del personal según lo dispone su Estatuto.

5. La Comisión recuerda a la Asamblea General que hasta la fecha ha formulado numerosas recomendaciones a las organizaciones respecto de nueve de las 17 esferas de la política en materia de personal contenida en su programa de trabajo sobre promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas; en el apéndice I del presente estudio figura un resumen de dichas recomendaciones.

6. Al presentar este estudio, la Comisión desea destacar que la gestión eficiente de los recursos humanos en la administración pública internacional requiere un enfoque global en que los elementos de la política en materia de personal no se apliquen aisladamente, sino en el marco más amplio de un sistema integrado en que se describan claramente las relaciones entre los distintos elementos. Al elaborar recomendaciones para un sistema integrado de esa índole, la Comisión se ha visto obligada a abordar el problema examinando una esfera determinada de la política en materia de personal por vez y ampliando paulatinamente el alcance del examen a medida que cumplía las distintas etapas de su programa de trabajo. Sin embargo, sólo podrá considerarse que se ha terminado la elaboración de dicho sistema cuando se hayan examinado exhaustivamente las esferas de planificación de los recursos humanos, política de contratación y política de ascensos; sólo entonces las recomendaciones formuladas anteriormente, así como las contenidas en el presente estudio, adquirirán importancia adicional a medida que otras recomendaciones las refuercen y complementen y permitan concluir el proceso.

7. Las observaciones pormenorizadas de la Comisión sobre cada uno de los asuntos relacionados con la resolución de la Asamblea General figuran en el apéndice II del presente estudio; en el apéndice III se resume el programa de trabajo aprobado por la Comisión para que sea examinado en virtud del artículo 14 de su Estatuto.

## II. LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA COMO FUNCION DE UNA GESTION INTEGRADA DEL PERSONAL

8. Los conceptos de carrera y promoción de las perspectivas de carrera no pueden existir aisladamente; constituyen el resultado final de un sistema de gestión del personal debidamente integrado que permita a las organizaciones atender a sus necesidades de personal y, en la misma medida, al desarrollo de las posibilidades de los funcionarios. Los principios fundamentales que han de sustentar un sistema semejante están expuestos en la Carta y el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas y en los correspondientes instrumentos de las demás organizaciones.

9. Es preciso que esos instrumentos fundamentales se traduzcan en una política de contratación concreta, en normas comunes de clasificación de puestos, en una política de remuneración y un régimen de sueldos comunes, en una política de ascensos, en una política de contratación, en una política de capacitación, en un sistema de planificación presupuestaria vinculado a la clasificación de puestos y,

ante todo, en un sistema de planificación de los recursos humanos, con miras a organizar las interrelaciones entre los sectores mencionados y transformar las políticas en acción.

10. Por lo tanto, la Comisión reitera el papel fundamental que desempeñan estas "cuestiones conexas" a las que la Asamblea General se refirió en su resolución 36/233 y considera que sólo puede alcanzarse el objetivo de establecer un régimen sistemático de promoción de las perspectivas de carrera para todos los cuadros del régimen común, ya se trate de personal contratado a corto o largo plazo, mediante una gestión sistemática de los recursos humanos, orientada hacia el futuro y basada en un conjunto integrado de políticas de personal.

### III. LA PLANIFICACION DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO BASE PARA LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

11. Los gastos de personal representan por lo menos el 70% de los presupuestos de las organizaciones; de ahí que, para evitar el derroche, se requiera tener la misma previsión en la gestión de los recursos humanos que en la gestión financiera. Es fundamental tener cierto grado de previsión y planificación para garantizar que las organizaciones dispongan, en el momento y el lugar oportunos, de un número adecuado de funcionarios cuyo trabajo llene las necesidades de dichas organizaciones y, a la vez, brinde satisfacción a los propios interesados.

12. No obstante, para que esa previsión y esa planificación sean posibles es preciso disponer de suficiente información sobre la situación presente y la posible evolución futura de los puestos y del personal; además, han de elaborarse políticas que reflejen las necesidades de las organizaciones en materia de dotación de personal y en las que se establezcan prioridades. En ese contexto, la Comisión acoge con beneplácito diversas recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección sobre trayectorias de carrera, grupos ocupacionales y tasas equitativas de promoción, por cuanto serían sumamente útiles para determinar los supuestos en que ha de basarse la planificación de los recursos humanos, aunque nunca deberían imponer restricciones al desarrollo personal de los funcionarios.

13. En su 16º período de sesiones, la Comisión ha iniciado el estudio detallado de la planificación de los recursos humanos como etapa 10 de su programa de trabajo en virtud del artículo 14 de su Estatuto; según progresa el diálogo con las organizaciones y el personal en relación con este asunto, la Comisión proyecta elaborar varias recomendaciones detalladas en esa esfera, que proporcionarán opciones para la utilización de un enfoque de planificación de los recursos humanos en distintos tipos de organización.

14. Sin embargo, los distintos enfoques y opciones que se estudien deberían tener como denominador común el objetivo fundamental de la planificación de los recursos humanos: reflejar las distintas metas u objetivos de las organizaciones para que éstas puedan reaccionar con flexibilidad y rapidez frente a los cambios, y proporcionar la base para llevar a cabo planes de acción en materia de personal (como planes de contratación, programas de capacitación y planificación de las perspectivas de carrera individuales), que permitan a las organizaciones, sobre la base de sus necesidades generales en materia de programas, adoptar decisiones individuales en relación con el personal teniendo en cuenta la experiencia y las posibilidades de dicho personal.

15. Por lo tanto, la Comisión recomienda a la Asamblea General y a los órganos rectores de las organizaciones que consideren el concepto de planificación de los recursos humanos como base para un enfoque sistemático de la gestión integrada del personal y que procedan a la elaboración de un proceso de planificación basado en las necesidades y capacidad especiales de su organización, en estrecha coordinación con el ulterior programa de estudios de la Comisión en esta esfera. En este contexto, pueden revestir particular importancia ciertas recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección en relación con las trayectorias de carrera normales en grupos ocupacionales claramente definidos, porcentajes convenientes de contratación externa y tasas medias de promoción.

#### IV. LA CLASIFICACION DE PUESTOS Y LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

16. Al asumir sus funciones en las distintas esferas de la política de personal, la Comisión asignó alta prioridad al establecimiento de normas comunes para la clasificación de los puestos de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, porque tales normas permitirían que las organizaciones determinasen objetivamente la categoría de cada puesto, creando así una base sólida para el análisis de los sistemas de gestión de recursos humanos que emplean las organizaciones, para la fijación de los sueldos de conformidad con el principio Noblemaire y, finalmente, para la fiscalización de los procesos presupuestarios.

17. Sin embargo, la clasificación de puestos puede cumplir funciones adicionales como instrumento de gestión. Por fundarse en una amplia información en materia de puestos, obtenida mediante la reunión y comparación de las descripciones de funciones, complementada con frecuencia por evaluaciones de puestos, la clasificación de puestos sirve también como fuente valiosa de datos que pueden hacer aportaciones directas a los distintos componentes de un sistema integrado de gestión del personal y, por tanto, a la promoción de las perspectivas de carrera, reforzando la estructuración de las funciones, facilitando la planificación, contrarrestando el escalamiento de categorías, especificando requisitos de contratación, brindando una base para las decisiones en materia de ascensos, determinando las necesidades de capacitación y mejorando el estado de ánimo del personal.

18. La Comisión estima que unas normas comunes de clasificación de puestos proporcionarían una base firme para la gestión integrada del personal del régimen común, y que la información sobre puestos derivada del procedimiento de clasificación puede suministrar una valiosa base de datos para otros componentes de ese régimen integrado relacionados con la promoción de las perspectivas de carrera. La clasificación correcta de los puestos entraña la estructuración apropiada del trabajo y, por tanto, la determinación de tramos claramente definidos de la trayectoria de carrera.



19. La Comisión recomienda que los órganos rectores concedan a las organizaciones, dentro de ciertos límites, tales como los que imponga la distribución general por categorías existente, la flexibilidad necesaria para adoptar decisiones en materia de clasificación, tanto en sentido ascendente como descendente, dentro de un período presupuestario determinado, en beneficio del mantenimiento de una estructura apropiada de puestos, con categorías que reflejen la realidad de la labor que se realice.

20. La Comisión recomienda también que las organizaciones mantengan los debidos vínculos entre sus actividades de clasificación de puestos y sus procesos presupuestarios, programas de contratación, programas de capacitación, programas de planificación de los recursos humanos, programas de planificación de carreras y mecanismos de ascensos, para que la información sobre puestos obtenida mediante la clasificación de puestos se utilice en forma que reporte máximos beneficios.

21. La Comisión opina que la utilización de categorías vinculadas es incompatible con el concepto de la Norma General, por cuanto daría lugar a que el actual sistema de fijación de sueldos perdiera su sentido, comprometería el desempeño del personal, reduciría los incentivos para la contratación y recompensaría el estancamiento y la falta de esfuerzo proporcionando aumentos de sueldo virtualmente garantizados por períodos prolongados. Las categorías vinculadas no pueden sustituir a la planificación de las carreras.

22. No obstante, la Comisión se propone examinar, en sus estudios sobre el sistema de contratación y de ascensos, hasta qué punto las políticas especiales de "contratación en condiciones de cumplimiento parcial" de los requisitos de un puesto o de "ascensos personales" podrían satisfacer las necesidades excepcionales en materia de gestión cuando, en interés de una buena gestión del personal, deba existir una discrepancia temporal entre el nivel de un cargo y el del funcionario que lo ocupe.

23. La Comisión considera que no deben usarse categorías vinculadas para clasificar puestos a los que se aplica la Norma General. Recomienda también que se procure solucionar los problemas administrativos que han llevado al uso de categorías vinculadas mediante ajustes en las políticas de contratación y ascenso de las organizaciones.

#### V. EL CONCEPTO DE SERVICIO DE CARRERA

24. La Comisión tiene muy presentes las limitaciones mencionadas por las organizaciones que dificultan el establecimiento de un servicio de carrera, pero, al mismo tiempo, reconoce que sigue siendo válido que se necesita un núcleo de funcionarios de carrera y que el servicio de carrera tiene muchas ventajas, tanto en lo que respecta a la calidad del personal como a la eficacia en función del costo, lo que debería inducir a las organizaciones a mantener en constante examen sus necesidades de un núcleo de funcionarios de carrera. En particular, la existencia

de un núcleo de funcionarios de carrera tendría repercusiones positivas en la capacidad de las organizaciones para atraer candidatos, reduciría los costos de contratación y separación del servicio, incrementaría la eficacia y la productividad de los funcionarios a medida que se fueran familiarizando con la naturaleza del servicio internacional, levantaría la moral del personal y aumentaría su motivación gracias a una sensación de seguridad en el puesto y permitiría a las organizaciones planificar más sistemáticamente la utilización de los recursos humanos.

25. En consecuencia, la Comisión recomienda que, en la medida de lo posible, las organizaciones elaboren previsiones sobre sus necesidades de recursos humanos y que, conjuntamente con ese proceso de previsión, reevalúen constantemente sus necesidades de funcionarios con nombramiento permanente y de funcionarios con nombramiento de plazo fijo, teniendo en cuenta, entre otras cosas, el carácter de las funciones que habrán de desempeñar, ya sean continuas o no continuas. Esto evitaría el uso de proporciones determinadas previamente sobre la base de decisiones adoptadas en el pasado en circunstancias que quizás ya no sigan vigentes y eliminaría la práctica actual de algunas organizaciones de emplear a funcionarios por períodos largos sin darles seguridad en el puesto. Esta recomendación fomentaría la armonización de las necesidades de los programas con la política de contratación.

26. La nacionalidad de un funcionario en servicio no debe ser un factor que influya en la decisión de conceder la condición de funcionario permanente; el factor de la nacionalidad se tiene en cuenta plenamente en el momento de la contratación y a partir de entonces no debe ser un factor que influya en la evolución de la carrera del funcionario, que debe decidirse únicamente sobre la base de las necesidades de la organización y de los méritos del funcionario.

27. La Comisión destaca también que muchos elementos del servicio de carrera, como las oportunidades de capacitación, el asesoramiento y la planificación respecto de la carrera, las oportunidades de ascenso, los traslados laterales, los intercambios entre organizaciones y los beneficios de jubilación, no tienen por qué estar reservados a ese grupo relativamente limitado de funcionarios que constituyen el núcleo, sino que deberían estar también a disposición de los funcionarios empleados por períodos de duración imprevista o relativamente breve.

28. La Comisión recomienda que las organizaciones hagan lo posible por informar al funcionario, en el momento de la contratación, de sus intenciones respecto del período de empleo más probable, con sujeción a cualquier cambio de las necesidades de los programas de las organizaciones y a un desempeño plenamente satisfactorio de parte del funcionario. En esta forma, permitirán que los funcionarios que no sean contratados para desarrollar una carrera en la organización planifiquen sus carreras en otro contexto, aprovechando la experiencia adquirida en el régimen común y cuando todavía tienen tiempo para hacerlo. En este caso también, la planificación de los recursos humanos debe permitir a las organizaciones realizar esos pronósticos.

## VI. TIPOS DE NOMBRAMIENTO

29. La Comisión se propone desarrollar una terminología común y uniformar los distintos tipos de nombramiento existentes de conformidad con el artículo 15 de su Estatuto; las organizaciones han manifestado su interés por participar plenamente en ese proceso.

30. La Comisión estima que las organizaciones deben resolver el problema que plantea la práctica de conceder sucesivos contratos de plazo fijo durante un período prolongado, ya que ello da lugar a que se cree entre el personal un clima de ansiedad e inseguridad que constituye un obstáculo para una buena gestión.

31. La concesión de un contrato permanente no presupone necesariamente un compromiso incondicional de emplear a un funcionario para el resto de su vida activa, ya que los nombramientos de carrera pueden rescindirse si así lo determinan los intereses de las organizaciones. Las consecuencias económicas de tales rescisiones están expuestas en el Estatuto del Personal, y las indemnizaciones previstas no son sino equitativas a la luz de los compromisos asumidos con las organizaciones por el personal contratado a largo plazo.

32. Cinco años parecerían un plazo razonable para que las organizaciones decidieran si van a contratar o no a un funcionario en forma permanente, tanto por lo que se refiere a determinar si la labor que ha de realizar es o no de carácter permanente como para evaluar la idoneidad del funcionario. Varias organizaciones utilizan aproximadamente ese período para transformar en permanentes los nombramientos. La Comisión ha reconocido anteriormente que un período de empleo de hasta cinco o seis años representaba la duración normal del empleo a plazo fijo. En este respecto, la recomendación de la Comisión no parecería incompatible con la de la DCI.

33. La Comisión recomienda que, cuando un funcionario haya cumplido cinco años de servicio, la organización empleadora tenga en cuenta todas las consideraciones atendibles a los fines de concederle un nombramiento de carrera. En lo que respecta al personal adscrito, la mayoría de los miembros de la Comisión subrayaron la necesidad de que, cuando desee mantener los servicios del funcionario después del período inicialmente convenido, la organización tenga plenamente en cuenta las opiniones del Gobierno cedente. Los demás miembros, si bien no formularon objeciones al respecto, estimaron que esto no debía vulnerar en modo alguno los derechos individuales del funcionario.

34. Con la adopción de esa política, las organizaciones se harían responsables de sus empleados contratados a largo plazo, en lugar de desentenderse del problema y mantenerlos en incertidumbre continua. La política recomendada no limita en modo alguno la flexibilidad que tienen las organizaciones para determinar la proporción entre sus funcionarios permanentes y los de plazo fijo, con arreglo a las necesidades particulares de su programa: si esa proporción refleja la realidad de sus operaciones, el fenómeno de los funcionarios que prestan servicios a largo plazo con contratos de corto plazo tendría que desaparecer.

VII. EL PAPEL DE LA CONTRATACION EN LA PROMOCION DE LAS  
PERSPECTIVAS DE CARRERA

35. La relación existente entre la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera en el sistema común es muy básica: la calidad y la naturaleza del proceso de contratación determinan la calidad y las posibilidades del personal y, en consecuencia, la medida en que pueden desarrollarse esas posibilidades en una carrera. La calidad de su personal determina a su vez en gran medida la calidad de una organización: los funcionarios transforman un concepto orgánico abstracto en un organismo vivo y recae sobre ellos una gran parte de la responsabilidad en lo que hace a la calidad del producto final de esa organización.

36. Cada decisión de contratación compromete una suma importante para las organizaciones. Los gastos comunes de personal para un nombramiento en el cuadro orgánico a plazo fijo por dos años al nivel medio ascienden a alrededor de 125.000 dólares y, a diferencia de lo que ocurre con la adquisición de equipo, cuando se compran servicios de personal ello se hace sin garantía, sin contrato de mantenimiento y sin cláusula de "devolución". Al final del período contractual, la inversión no tiene ningún valor residual fuera de los resultados tangibles del trabajo del funcionario.

37. En informes anuales anteriores, la Comisión ha hecho 14 recomendaciones encaminadas a mejorar el proceso de contratación; esas recomendaciones se reproducen en el apéndice I (sección e)). Sin embargo, esas recomendaciones son pasos preliminares para un examen completo de los aspectos principales de la contratación, que la Comisión se propone emprender como etapa 13 de su programa de trabajo, con arreglo al artículo 14 de su Estatuto; se prevé hacer esto en 1984.

38. En esta oportunidad, la Comisión se siente obligada a pedir a las organizaciones que reflexionen antes de adoptar el uso de exámenes competitivos como único instrumento de selección para la contratación a los niveles P-1 y P-2, según lo ha recomendado la DCI.

39. Esa recomendación parece prematura sin una evaluación de la experiencia obtenida en las Naciones Unidas, que han desarrollado y aplicado recientemente un modelo para esos exámenes. Esa evaluación no sólo mostrará la medida en que los exámenes competitivos pueden indicar los conocimientos de un candidato, sino también planteará la cuestión más amplia de la medida en que conocimientos excelentes, tomados en forma aislada, pueden servir como indicador de la adecuación del candidato como funcionario público internacional. En opinión de la Comisión, el énfasis de la Carta en la "eficiencia, competencia e integridad" abarca una gama mucho más amplia de cualidades de lo que puede discernirse mediante un examen escrito desarrollado fundamentalmente para poner a prueba los conocimientos profesionales. Un proceso de contratación que deseche a la mayor parte de los candidatos antes de tener en cuenta el desempeño y los logros anteriores, la habilidad para funcionar en un ambiente internacional e intercultural, y la motivación, los conocimientos administrativos, la capacidad de expresarse y otras cualidades similares no puede sino considerarse muy estrecho, y no necesariamente el mejor método para identificar la verdadera calidad y posibilidades.

40. La Comisión no quiere, en esta etapa, anticiparse a los resultados de su estudio sobre la contratación, pero está dispuesta a adoptar ya la posición de que la falta de recursos de personal y de fondos para una búsqueda profesional minuciosa y profunda puede ser una limitación muy grave para una organización.

41. Un programa de contratación bien equipado, con información adecuada y actualizada sobre próximas vacantes, con amplios contactos con fuentes de contratación, con listas actualizadas, entrevistadores capacitados, fondos para viajes, apoyo y ayuda firmes de funcionarios directivos y otros funcionarios, y con asistencia adecuada de secretaría, contribuiría ya mucho a producir un caudal suficiente de candidatos de máxima idoneidad provenientes de todos los Estados Miembros. En consecuencia, la Comisión recomienda que las organizaciones asignen recursos suficientes a sus programas de contratación.

#### VIII. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

42. Es importante tener presentes las formas en que puede utilizarse el proceso de evaluación del desempeño para fortalecer el procedimiento de gestión del personal. Los principales objetivos de la evaluación del desempeño guardan relación con la mejora del trabajo, la identificación de las necesidades de desarrollo y capacitación, el establecimiento de vínculos de comunicación entre el personal y la administración, y la determinación de los elementos en que se han de basar decisiones administrativas como los ascensos, los incrementos anuales, las prórrogas de los contratos y las gratificaciones por mérito. En este sentido, es imposible exagerar su importancia para el desarrollo de las perspectivas de carrera y la planificación de los recursos humanos.

43. Tras un período de estudio y consultas que llevó tres años, la Comisión recomendó en abril de 1981 a las organizaciones del sistema común que pusieran en efecto un nuevo sistema y un nuevo formulario de evaluación a partir del 1° de enero de 1982, teniendo en cuenta esas consideraciones. A este respecto, la Comisión recomendó también que las organizaciones estudiaran medios para conceder gratificaciones adecuadas, respetando los escalones y el ámbito de variación de la escala de sueldos actual.

44. Como se indicó en el informe del año pasado, la Comisión ha pedido a las organizaciones que le comuniquen en su 19° período de sesiones su experiencia al cabo de dos años. La Comisión informará entonces más a fondo sobre la evaluación del desempeño en su décimo informe anual (trigésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General, que se celebrará en 1984).

IX. LA POLITICA DE ASCENSOS: ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

45. Para generar un proceso de promoción de las perspectivas de carrera en las organizaciones, es preciso definir conforme a qué reglas puede ascenderse a los funcionarios, de qué manera se relacionan los ascensos con la clasificación de los puestos y cómo se identifica a los funcionarios para asignarles niveles de responsabilidad más altos. La Comisión prevé examinar la política de promoción como etapa 11 de su programa de trabajo con arreglo al artículo 14 de su Estatuto, y se propone prestar particular atención en esa oportunidad a los conceptos de "eficiencia, competencia e integridad" (Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas), los conceptos de "antigüedad" y "mérito", el posible uso de "ascensos personales" y las distintas modalidades posibles de regímenes de ascensos.

46. La Comisión considera que la concesión de "ascensos personales" puede ser útil para las organizaciones para reconocer situaciones excepcionales.

47. La Comisión cree que los ascensos se determinan en gran medida por los procesos de selección de las organizaciones para llenar las vacantes internas y que, en consecuencia, la justicia en el proceso de ascenso implica justicia en la asignación de puestos de nivel más alto a los funcionarios. En consecuencia, la Comisión insta a las organizaciones a que se aseguren de que los procedimientos de ascenso están en línea con su política de promoción de las perspectivas de carrera, y pide a las organizaciones que se esfuercen por alcanzar este objetivo en estrecha coordinación con la Comisión a medida que ésta lleva a cabo nuevos estudios en tal esfera de la política de personal.

X. MOVILIDAD

48. La Comisión recuerda la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, y las cláusulas análogas de los correspondientes instrumentos de las organizaciones, en que se dispone que el Secretario General o los jefes ejecutivos podrán asignar a los funcionarios "a cualquiera de las actividades u oficinas" de la organización.

49. La Comisión, de conformidad con la resolución 35/210 de la Asamblea General, recomienda que los conceptos de traslado lateral y de movilidad laboral se apliquen a todos los funcionarios, ya sean del cuadro de servicios generales o del cuadro orgánico, con arreglo al carácter de sus funciones. Esto puede lograrse mediante rotación de los puestos, en el caso del personal contratado en el plano local, y mediante traslados entre lugares de destino, tanto dentro de las distintas organizaciones como de una organización a otra, en el caso del personal contratado en el plano internacional.

50. En este momento, la Comisión quiere recordar las medidas de gran alcance que recomendó recientemente a las organizaciones y que fueron aprobadas por la Asamblea General, a saber, la clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo. Con esas medidas administrativas, siguiendo un enfoque similar al del sistema de ajustes por lugar de destino, se procuran igualar las repercusiones para el personal de las reasignaciones entre lugares de destino, crear condiciones de empleo equitativas a escala mundial y aumentar de ese modo la movilidad del personal. Además, la Comisión sigue examinando los incentivos, financieros y de otro tipo para fomentar la rotación del personal, en particular los traslados de los lugares de destino donde hay sedes, y para eliminar los obstáculos a la movilidad, preocupaciones que comparte también el CAC.

51. Por último, en lo que respecta a la movilidad, la Comisión, de conformidad con las resoluciones 35/210 y 36/233 de la Asamblea General, se propone continuar su labor y sus estudios en esta esfera, con arreglo, entre otras cosas, a las etapas 8 (programas de intercambio entre organizaciones) y 14 (programas de intercambio entre las administraciones nacionales e internacionales) de su programa de trabajo.

#### XI. FORMACION Y PROMOCION

52. La Comisión desea poner de relieve a varias recomendaciones que ya ha hecho respecto de la formación, que se resumen en el apéndice I. En particular, la Comisión recomienda que las organizaciones fomenten la evaluación de las necesidades de formación del personal mediante el incremento del diálogo entre superiores jerárquicos y subordinados, a fin de determinar objetivos realistas de formación, lo que debería ser de utilidad para la planificación de la carrera y proporcionar a las organizaciones personal con las capacidad y los conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos de sus programas.

53. El último informe anual de la Comisión tuvo como resultado, con respecto a la formación, la aprobación por la Asamblea General de los incisos c) y d) del párrafo 2 de la sección III de la resolución 36/233, en que se pide a la Comisión que prosiga estudios sobre la "cooperación interinstitucional en materia de formación" y que emprenda una "evaluación completa" de las actividades de formación "con especial referencia a la formación de personal directivo y afín". Han comenzado el trabajo y las deliberaciones en relación con esos asuntos. Se prevé que la FICSA presentará opiniones detalladas basadas en el cuestionario sobre la formación que envió recientemente a las organizaciones. La Comisión espera examinar estos temas en 1983 a fin de informar a las organizaciones y a la Asamblea General durante el trigésimo octavo período de sesiones.

## APENDICE I

### Resumen de recomendaciones anteriores pertinentes de la Comisión

1. La Comisión desea recordar a la Asamblea General y a las organizaciones que desde su creación ha formulado a las organizaciones por lo menos 30 recomendaciones relacionadas con el concepto de carrera, los tipos de nombramientos, la promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones afines. Dichas recomendaciones se resumen en forma muy concisa a continuación, en el orden correspondiente a los capítulos del presente informe. Las notas remiten al lector a los lugares en que se pueden encontrar las decisiones de la Comisión. Desde luego, algunas recomendaciones hacen referencia a más de una cuestión.

#### a) Planificación de los recursos humanos

2. Como prácticamente todas las recomendaciones cuya nómina figura a continuación se refieren de algún modo a la planificación de los recursos humanos, no se enumerarán en este lugar, sino bajo los subepígrafes siguientes.

#### b) Clasificación de puestos

3. La Comisión ha proporcionado el marco necesario para la planificación de la carrera y la promoción de las perspectivas de carrera mediante la promulgación de una Clasificación Común de Grupos Ocupacionales, para la especificación de esferas de trabajo, y mediante el establecimiento de una Norma General (escalón I) y normas correspondientes al escalón II para la clasificación de puestos del cuadro orgánico. También ha comenzado a realizar una labor análoga para el cuadro de servicios generales y cuadros afines. Además, la Comisión ha definido expresamente la relación que guarda la clasificación de puestos con otros aspectos de la administración de personal a fin de permitir la elaboración de sistemas amplios de administración de personal que incluyan asimismo la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación 1/.

4. Determinación de trayectorias de carrera. Con este propósito, la Comisión ha especificado 65 esferas de trabajo comunes a dos o más organizaciones del régimen común 2/, lo que puede indicar la existencia de algunas trayectorias de carrera tanto dentro de esos grupos como entre ellos.

#### c) Conceptos de carrera

5. Todos los miembros de la Comisión estuvieron de acuerdo en que la administración pública internacional necesitaba contar con un núcleo de funcionarios de carrera y que este núcleo podría variar de tamaño según la organización de que se tratara, de acuerdo con las necesidades concretas de cada una de ellas 3/.

6. La Comisión consideró de importancia fundamental que la determinación de la proporción entre el personal de carrera y el que no lo es se efectuara separadamente en cada organización, de modo que reflejara no sólo las diferentes funciones y necesidades de las organizaciones, sino también las decisiones de política de sus respectivos órganos rectores. La Comisión consideró que algunos de los criterios en virtud de los cuales deberían establecerse las necesidades de personal con nombramiento permanente o con duración determinada eran, entre otros, la naturaleza de las funciones por desempeñar, en cuanto que fueran de carácter permanente o no permanente, el plan estructural de la organización y la fuente de financiación de los puestos 4/.



7. La Comisión llegó a la conclusión de que deberían ofrecerse al personal de carrera y al que no lo es programas de promoción de las perspectivas de carrera, sobre la base de que incluso en un lapso de cuatro o cinco años de servicio en una organización había posibilidades de desarrollar la capacidad de un funcionario no permanente encomendándole responsabilidades más amplias o de un nivel más alto, con lo que la organización lograría beneficios máximos de su período de servicios y a la vez se aumentaría la utilidad del funcionario para cuando regresara a su administración nacional. Aunque evidentemente la importancia del desarrollo planificado de la capacidad y de los niveles en que una persona presta servicios a la organización aumenta en razón directa con el tiempo que se prevé que esa persona ha de prestar servicios, no hay ninguna razón por la cual los servicios que haya de prestar el personal que se prevea vaya a trabajar en una organización internacional durante unos pocos años debar, considerarse forzosamente como una experiencia de trabajo puramente estática 5/.

8. Objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera y beneficios que reporta. A juicio de la Comisión, la promoción de las perspectivas de carrera permite alcanzar los objetivos de la administración y del personal, y reporta beneficios a ambos. La Comisión ha subrayado las necesidades que satisfacen las medidas de promoción de las perspectivas de carrera, tanto desde el punto de vista de las organizaciones como de los funcionarios 6/.

9. Componentes de los programas de promoción de las perspectivas de carrera. La Comisión ha especificado siete componentes o etapas en el proceso de promoción de las perspectivas de carrera y ha recomendado su inclusión en los programas de promoción de las perspectivas de carrera con que cuentan las distintas organizaciones 7/.

d) Tipos de nombramiento

10. Véase el párrafo 6, supra.

11. La Comisión solicitó anteriormente, sobre la base de un estudio preliminar de las divergencias que existían entre los estatutos y reglamentos de las diversas organizaciones, que éstas, por intermedio del CCCA, estudiaran las discrepancias de fondo y trataran de acordar una solución común respecto del mayor número posible de esas divergencias 8/.

e) Contratación

12. La Comisión ha formulado las siguientes recomendaciones 9/:

- i) 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 están prestando servicios. Las vacantes deben anunciarse y comunicarse a todos los funcionarios;
- ii) 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 aquellos 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;

- iii) Se deben examinar con antelación los requisitos que se indican en los anuncios de vacantes para cerciorarse de que se relacionen con el puesto y 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;
- iv) En los anuncios internos de vacantes deben eliminarse los términos que identifiquen sexo, edad y nacionalidad 10/. No debe hacerse referencia al sexo de la persona que ha de ocupar el cargo;
- v) Los anuncios deben publicarse en todos los idiomas de trabajo de la organización;
- vi) 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 servicios;
- vii) 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.;
- viii) 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 oficiales de personal y administradores que efectúen las entrevistas listas de preguntas útiles y se los debe capacitar en la técnica de realizar entrevistas;
- ix) 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 puesto;
- x) Las personas elegidas para dar asesoramiento en cuestiones relacionadas con la carrera profesional deben pasar por una selección rigurosa para asegurar su objetividad y su 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;

- xi) 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;
- xii) Ninguno de los puestos de una organización debe considerarse (expresa o tácitamente) del dominio exclusivo de un país o grupo de países;
- xiii) Debe aplicarse un procedimiento común de prospección, con efecto al 1° de julio de 1981, en virtud del cual se buscaran candidatos idóneos en primer lugar dentro de la organización interesada, en segundo lugar en otras organizaciones del régimen común y, por último, fuera del ámbito del régimen 11/;
- xiv) Todas las organizaciones deben utilizar un formulario uniforme para avisos de vacantes, con efecto al 1° de julio de 1981, entre otras cosas a fin de facilitar los procedimientos de presentación de solicitudes por los funcionarios del régimen común 12/.

13. La Comisión ha instituido también a partir del 1° de octubre de 1981, con carácter experimental, un boletín centralizado de anuncios de vacantes en el que se reúnen los anuncios de vacantes de las distintas organizaciones y se publican prontamente los detalles pertinentes; este instrumento de promoción de las perspectivas de carrera se envía a todas las oficinas principales de las organizaciones 13/.

14. La Comisión ha encomendado a su secretaría que elabore propuestas relativas al funcionamiento de un servicio central de remisión para los funcionarios interesados en ocupar determinados puestos. La Comisión podría recopilar información sobre cuestiones atinentes a la promoción de las perspectivas de carrera en relación con funcionarios del régimen común y transmitirla a las organizaciones cuando se produjeran vacantes pertinentes 14/.

15. Véase el párrafo 17 infra.

f) Evaluación del desempeño

16. La Comisión ha recomendado que al realizar la evaluación anual del desempeño se tenga en cuenta también la planificación de la carrera con el objeto de llevar a la práctica las etapas del proceso de planificación de la carrera a las que se refiere el párrafo <sup>9</sup> supra, y ha elaborado un formulario apropiado para ese fin 15/.

17. La Comisión ha preparado y recomendado que se utilice en el régimen común un formulario normalizado de evaluación del desempeño que facilite el análisis de la actuación anterior del funcionario cuando se consideren las oportunidades de carrera que pueda tener en otra organización 16/.

g) Políticas de ascensos

18. Véase el párrafo 12 xiii) supra.

19. Véase el párrafo 12 xiv) supra.

20. Véase el párrafo 13 supra.

21. Véase el párrafo 14 supra.

22. Véase el párrafo 17 supra.

23. La Comisión ha sostenido que el régimen de promoción de las perspectivas de carrera debe basarse en el principio del mérito, esto es, que "los funcionarios deben ser objeto de consideración para traslados laterales, ascensos u otras medidas de promoción de las perspectivas de carrera basándose en su desempeño pasado dentro de la organización y en su aptitud para realizar tareas nuevas" 17/.

24. Véase el párrafo 37 infra.

h) Movilidad

25. Véase el párrafo 12 xiii) supra.

26. Véase el párrafo 12 xiv) supra.

27. Véase el párrafo 13 supra.

28. Véase el párrafo 14 supra.

29. La Comisión ha formulado varias declaraciones de política en apoyo del concepto del intercambio de personal entre las organizaciones y de su incremento en el régimen común, ha señalado los beneficios que reportaría ese intercambio y ha instado a las organizaciones a que hagan esfuerzos para aumentar dicho intercambio 18/.

30. Acuerdo interorganizacional sobre el traslado, la adscripción o el préstamo de personal entre las organizaciones que aplican el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas. La Comisión ha examinado este acuerdo y ha llegado a la conclusión de que funcionaba satisfactoriamente, como instrumento para facilitar y regular el movimiento de personal, pero que no fomentaba el intercambio de personal entre las organizaciones. La Comisión estableció un grupo de trabajo para determinar los medios de promover el intercambio de personal entre las organizaciones, y proseguirá la labor en esta esfera 19/.

31. La Comisión ha formulado declaraciones de política en favor de que se promueva la movilidad dentro de las organizaciones, tanto en un lugar de destino determinado como entre los distintos lugares de destino, y ha apoyado los traslados laterales (paso de un puesto a otro de la misma categoría), además de la movilidad ascendente (ascensos) 20/.

32. Véase el párrafo 4 supra.

33. Véase el párrafo 12 ii) supra.

34. Véase el párrafo 17 supra.

35. Véase el párrafo 23 supra.

i) Formación y promoción

36. La Comisión ha reconocido la importancia de la formación para el cumplimiento de los objetivos que persiguen la organización y los funcionarios en materia de promoción de las perspectivas de carrera. La Comisión ha analizado los objetivos, formas, contenido y concepción de los programas de formación y ha considerado la necesidad de recursos destinados a la formación. Ha subrayado también la importancia de que las organizaciones evalúen la utilidad que les pueden reportar las actividades de formación y los resultados tangibles que esperan obtener de ellas antes de introducirlas o ampliarlas. La Comisión ha hecho hincapié en la necesidad de la formación del personal directivo y ha especificado algunos componentes de un programa modelo de formación del personal directivo. Actualmente está estudiando la manera más apropiada de prestación de servicios de formación en el régimen común 21/.

37. Eliminación de medidas discriminatorias que afectan a las perspectivas de carrera. La Comisión ha recomendado que las organizaciones "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" 22/. No obstante, la Comisión ha apoyado la adopción de medidas especiales respecto de las mujeres, los jóvenes y los nacionales de ciertos países, con el objeto de eliminar todos los obstáculos que hubiese creado la discriminación adversa a fin de asegurar que todo el personal tuviera las mismas perspectivas de carrera 23/. También ha recomendado la aplicación de 13 medidas concretas para asegurar que la discriminación adversa no afecte a las carreras de los funcionarios 24/.

38. Véase el párrafo 12 iii) supra.

39. Véase el párrafo 12 ix) supra.

40. Véase el párrafo 12 x) supra.

41. 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 25/.

Notas correspondientes al apéndice I

- 1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párrs. 219 a 227.
- 2/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 248 y anexo XV.
- 3/ Ibid., trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30, párr. 206.
- 4/ Ibid., párr. 207.
- 5/ Ibid., párr. 209
- 6/ Ibid., párr. 212
- 7/ Ibid., párrs. 217 y 218.
- 8/ Ibid., trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/32/30), párrs. 231 y 232.
- 9/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 291.
- 10/ Como orientación a este respecto, puede consultarse la Clasificación Común de Grupos Ocupacionales de la CAPI.
- 11/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 297, e ICSC/R.167, párrs. 136 a 139\*.
- 12/ Véase ICSC/R.217 e ICSC/R.267, párrs. 136 a 140\*.
- 13/ Ibid.
- 14/ Ibid.
- 15/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 217 a 226 y apéndice II, párr. n).
- 16/ Ibid.
- 17/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 288.
- 18/ Ibid., párrs. 297 y 298; e ICSC/R.267, párr. 135\*.
- 19/ Véanse ICSC/R.256, ICSC/R.267, párrs. 131 a 135, ICSC/15/R.18, e ICSC/15/R.26, párrs. 188 a 192\*.

---

\* Los documentos de la serie ICSC/R. pueden consultarse en la secretaría de la CAPI.

Notas correspondientes al apéndice I (continuación)

20/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párrs. 291 h) y 295 h).

21/ Ibid. (A/35/30 y Corr.1 y 2), párrs. 293 a 296; ICSC/R.254 e ICSC/R.255; ICSC/R:267, párrs. 111 a 130\*; Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30 y Corr.1), párrs. 199 a 216 y apéndice IX; ICSC/15/R.19, e ICSC/15/R.26, párrs. 192 a 196\*.

22/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2), párr. 289.

23/ Ibid., párr. 290.

24/ Ibid., párrs. 291 y 292.

25/ Ibid., párr. 291 j).

## APENDICE II

### Consideraciones detalladas de la Comisión de Administración Pública Internacional sobre los conceptos de carrera, tipos de nombramiento, promoción de las perspectivas de carrera y cuestiones conexas

#### INDICE

	<u>Página</u>
I. La promoción de las perspectivas de carrera como función de una gestión integrada del personal . . . . .	113
II. La planificación de los recursos humanos como base para la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	116
III. La clasificación de puestos y la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	118
IV. El concepto de servicio de carrera . . . . .	124
V. Tipos de nombramiento . . . . .	127
VI. El papel de la contratación en la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	131
VII. Evaluación del desempeño . . . . .	134
VIII. La política de ascensos, elemento fundamental de la promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	137
IX. Movilidad . . . . .	138
X. Formación y promoción de las perspectivas de carrera . . . . .	140
Notas correspondientes al apéndice II . . . . .	142



## I. LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA COMO FUNCION DE UNA GESTION INTEGRADA DEL PERSONAL

1. Los conceptos de carrera y promoción de las perspectivas de carrera no pueden estudiarse aisladamente. Las carreras, así como el proceso evolutivo que conduce a ellas, constituyen el resultado final de un sistema de gestión del personal debidamente integrado; todo examen de la promoción de las perspectivas de carrera, para ser eficaz, deberá centrarse en la intrincada cadena de procedimientos y políticas en materia de personal que permite a las organizaciones atender a sus necesidades de personal, así como al desarrollo de las posibilidades de los funcionarios.

### Principios generales para determinar las condiciones de servicio

2. En el régimen común, este proceso se basa en varios principios fundamentales establecidos en la Carta y en el Estatuto del Personal de las Naciones Unidas, así como en los instrumentos correspondientes de las demás organizaciones (según fueron resumidos por el CCCA):

"a) en la contratación, la consideración primordial es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, teniendo debidamente en cuenta la importancia de contratar el personal en forma que haya la más amplia representación geográfica posible; la selección de los funcionarios se hace sin distinción de raza, sexo o religión y, en lo posible, de manera competitiva;

b) los nombramientos se efectúan a puestos definidos en cuanto a cuadro, categoría, sueldo inicial y escala de incrementos;

c) los incrementos de sueldo dentro de la categoría se conceden periódicamente previa acreditación de servicios satisfactorios; para el ascenso a un puesto de categoría superior se aplica también la consideración primordial por la que se rige la contratación; además, al cubrir vacantes se da preferencia normalmente a las personas que ya prestan servicio en la organización de que se trate o en cualquier otra organización del sistema de las Naciones Unidas, sin perjuicio de contratar fuera del sistema a personas competentes, a todos los niveles;

d) una vez nombrados como funcionarios de carrera, los funcionarios continúan prestando servicio hasta su jubilación o su separación por causa justificada, y

e) toda medida administrativa que afecte a los derechos de un funcionario estipulados en sus condiciones de nombramiento puede ser objeto de apelación conforme a procedimientos basados, entre otras cosas, en el principio de que el funcionario debe ser juzgado por sus colegas, y en última instancia tal medida es sometida a decisión de un tribunal independiente." 1/

3. Estos principios generales siempre han sido el punto de partida para la Comisión en sus deliberaciones sobre políticas en materia de personal, incluidos los conceptos de carrera, tipos de nombramiento y promoción de las perspectivas de carrera.

## Necesidad de un enfoque integrado

4. De estos principios se sigue la necesidad de establecer una política de contratación clara en las siguientes esferas: normas comunes de clasificación de puestos, una política de remuneración y un régimen de sueldos comunes, política de ascensos, política de contratación y, en consecuencia, política de capacitación (a fin de preparar al personal para asumir mayores responsabilidades), planificación presupuestaria (a fin de garantizar que la definición de las funciones por cuadro y categoría refleje las necesidades y prioridades de la organización) y sistema de gestión de los recursos humanos (a fin de coordinar todos estos elementos en forma orientada hacia el futuro).
5. Sin embargo, para un esfuerzo coordinado de esa índole es preciso definir la relación entre las distintas políticas, ya que ninguna de ellas puede funcionar en forma aislada y que cada elemento de la política en materia de personal influye directamente en todos los demás aspectos.
6. Desde el principio, la Comisión ha reconocido que existe una estrecha vinculación entre los distintos elementos de la política en materia de personal prevista en los artículos 13 y 14 de su Estatuto. Concretamente, en su séptimo período de sesiones, al examinar el estudio preparado por el UNITAR sobre el concepto de carrera y la promoción de las perspectivas de carrera 2/, y una vez más en su octavo período de sesiones, la Comisión reafirmó las funciones que desempeñaba en cuestiones tales como la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación, e insistió en que se trataba de dos esferas complejas que presentaban numerosos aspectos relacionados entre sí y que influían considerablemente en otras esferas de la política en materia de personal. La Comisión observó que no era accidental que el artículo 13 precediera al artículo 14 en su Estatuto. A fin de mejorar la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera, era preciso determinar, en primer lugar, la naturaleza, los tipos, las categorías y la duración de las funciones en las organizaciones, es decir, era necesario establecer un régimen común de clasificación de funciones, una clasificación de los grupos ocupacionales y un enfoque de la planificación de los recursos humanos. Una vez que ello se hiciera, indicó la Comisión, deberían identificarse las posibilidades de promoción de las perspectivas de carrera. Por lo tanto, la clasificación de puestos, la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación constituían los aspectos fundamentales de una gestión eficaz del personal y tenían vital importancia para la capacidad de las organizaciones de atender a las responsabilidades contraídas con los Estados Miembros 3/.
7. En su noveno período de sesiones, la Comisión hizo suyo un plan de acción en que se enumeraban todas las cuestiones que habrían de examinarse en las esferas de la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera, se indicaban el orden y el método que debía seguir la Comisión en su examen y se establecía el calendario pertinente. Posteriormente se presentó a la Asamblea General el programa de trabajo de la Comisión respecto de la promoción de las perspectivas de carrera y la contratación en el anexo XVI del sexto informe anual de la Comisión 4/. En el apéndice III del presente documento figura una versión actualizada de este programa de trabajo, en que se indican los elementos ya examinados, actualmente en examen o por examinar en futuros períodos de sesiones.
8. La Dependencia Común de Inspección también ha insistido frecuentemente en la necesidad de establecer un enfoque sistemático e integrado en relación con las carreras y la promoción de las perspectivas de carrera. Por ejemplo, en su informe

la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones sobre opciones en materia de política de personal, se indicaba lo siguiente:

"... no se trata sólo de cuestiones técnicas. De hecho, lo que debe considerarse es la concepción de la totalidad del sistema de personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. No es posible tratar problemas de carrera o de tipos de nombramiento sin tratar a la vez la totalidad de los problemas de personal." 5/

9. En su exposición a la Comisión en su 16° período de sesiones, los jefes ejecutivos formularon observaciones análogas: "La promoción de las perspectivas de carrera entraña cierto grado de planificación sistemática de la carrera". A lo cual añadieron que "el proceso de planificación de la carrera debe incluir al funcionario, a sus actuales supervisores y sus posibles supervisores futuros y a la dependencia de administración del personal", y agregaron:

"Las organizaciones tienen conciencia de que convertir los principios generalmente aceptados en procesos concretos de promoción de las perspectivas de carrera no es fácil, habida cuenta de los cambios de programas, las limitaciones presupuestarias y las directrices de política a las que deben ajustarse las administraciones en su labor. Los planes de mediano plazo que tienen la mayoría de las organizaciones proporcionan un marco que permite prever el futuro desarrollo y las futuras necesidades de personal de la organización con cierto grado de probabilidad; las actividades de desarrollo de las perspectivas de carrera, para ser reales, deben estar vinculadas a esos planes." 6/

En ese contexto, los jefes ejecutivos también señalan la importancia de la capacitación del personal y la evaluación del desempeño para la promoción de las perspectivas de carrera.

### Conclusiones

10. Por lo tanto, la Comisión reitera el papel fundamental que desempeñan estas "cuestiones conexas" a las que la Asamblea General se refirió en su resolución 36/233 y considera que sólo puede alcanzarse el objetivo de establecer un régimen sistemático de promoción de las perspectivas de carrera para todos los cuadros del régimen común, ya se trate de personal contratado a corto o largo plazo, mediante una gestión sistemática orientada hacia el futuro de los recursos humanos y basada en un conjunto integrado de políticas en las esferas de la planificación presupuestaria, la clasificación de puestos, la contratación, los tipos de nombramiento, la evaluación del desempeño, la movilidad, la promoción y la capacitación.

11. En los capítulos siguientes, la Comisión presentará sus opiniones en materia de planificación de los recursos humanos como el enfoque más ordenado y eficiente de una gestión integrada del personal y examinará la repercusión de distintos elementos del programa de trabajo de la Comisión, establecido en virtud de los artículos 13 y 14 de su Estatuto, sobre las esferas establecidas por la Asamblea General en su resolución 36/233: los conceptos de carrera, los tipos de nombramiento y la promoción de las perspectivas de carrera.

## II. LA PLANIFICACION DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO BASE PARA LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

12. En el capítulo anterior la Comisión describió en qué forma la promoción de las perspectivas de carrera debía considerarse el resultado de un enfoque integrado de la gestión del personal basado en un conjunto equilibrado y coherente de políticas y procedimientos. En el presente capítulo se trata la metodología que permite a las organizaciones convertir sus distintas políticas en programas de acción: la planificación de los recursos humanos.

13. Los jefes ejecutivos, en su exposición a la Comisión en su 16° período de sesiones, reiteraron el importante papel que desempeñaban los gastos de personal en sus respectivos presupuestos; en efecto, tales gastos de personal representan por lo menos el 70% de los gastos 7/. Dadas las consecuencias financieras de la gestión de personal, cabría suponer que cierta medida de planificación orientada hacia el futuro es tan importante para la gestión eficiente de los recursos humanos como para la gestión financiera, ya que todo funcionario cuyos servicios no se utilizan plenamente, cada puesto cubierto con un candidato no idóneo y cada reclasificación del puesto o ascenso erróneos representan una pérdida efectiva para las organizaciones y sus programas.

14. A fin de asegurarse de que las organizaciones contarán con un número suficiente de funcionarios idóneos disponibles en el momento y lugar oportunos, cumpliendo funciones que satisfacen las necesidades de esas organizaciones y brindan satisfacción al individuo, es indispensable que haya cierta medida de planificación. En este contexto, cabe destacar que la planificación de los recursos humanos no es un concepto rígido, sino una forma organizada de adaptarse debidamente a los cambios constantes: movimiento de personal, alteraciones en los programas, aumento o disminución de los recursos financieros, modificación del orden de prioridades y variables análogas.

15. La planificación de los recursos humanos se basa, en primer lugar, en información fáctica. Las organizaciones pueden reunir datos sobre sus necesidades en materia de puestos y sobre los conocimientos especializados de su personal y realizar un balance de los déficit y superávit en cada esfera de trabajo y en cada nivel. El segundo elemento necesario para la planificación de los recursos humanos es un conjunto de políticas que reflejen las necesidades de las organizaciones: por ejemplo, durante cuánto tiempo debería un funcionario desempeñar determinadas funciones o permanecer en determinado lugar; la edad a la que debería jubilarse; los tipos de personal a los que debería darse empleo permanente; los tipos de personal que deberían contratarse a corto o mediano plazo; las categorías en que debería concentrarse la contratación.

16. Si disponen de información fáctica y políticas claramente enunciadas, las organizaciones pueden hacer proyecciones y, sobre esa base, considerar opciones: cuál sería la situación de la organización en uno o dos años si se interrumpiera la contratación; de qué forma afectarían distintas tasas de ascensos a la dotación de personal en dos o cinco años; cuál es la tasa óptima de promoción para obtener una estructura uniforme de ascensos en el transcurso de los años, a qué programas de capacitación debe asignarse prioridad a fin de garantizar un suministro adecuado de candidatos internos para las vacantes proyectadas en un determinado grupo ocupacional.

17. En este contexto, algunas de las recomendaciones hechas por la Dependencia Común de Inspección en su segundo informe sobre el concepto de carrera adquieren especial importancia, ya que se refieren directamente a los parámetros para un proceso de planificación. Al indicar los elementos de un sistema de gestión del personal que deberían definir una carrera, la DCI menciona, entre otros, los siguientes 8/:

- a) Trayectorias normales de carrera en grupos ocupacionales claramente definidos;
- b) Oportunidades equitativas de ascenso y una tasa media de promoción conocida previamente para cada grupo ocupacional;
- c) Listas de grupos ocupacionales como base para las pautas normales de carrera;
- d) Normas en relación con la tasa media de promoción en las categorías P-2, P-3 y P-4.

Si bien la Comisión opina que tales pautas normales de carrera o tasas medias de promoción no deberían limitar el adelanto de determinados funcionarios, tales medios serían considerablemente útiles para establecer los supuestos en que ha de basarse la planificación de los recursos humanos ya que facilitarían las proyecciones de oferta y demanda en cada grupo ocupacional.

18. Otros supuestos o variables en el proceso de planificación o pronóstico deberán obtenerse del presupuesto, la clasificación de puestos, la política de contratación, la política contractual, la política de ascensos, la política de cambio de destino o movilidad, la política de capacitación y la política de jubilación. A medida que se ensayen los distintos supuestos en un modelo de planificación, se obtendrán indicadores para las opciones más interesantes en cada una de estas esferas.

19. La Comisión considera que los principios fundamentales de la planificación de los recursos humanos son sumamente valiosos para el establecimiento y mantenimiento de un sistema integrado de gestión del personal. El enfoque resulta ideal para atender a las distintas necesidades reales, a menudo divergentes, de las diferentes organizaciones, ya que cada organización puede basar sus pronósticos en supuestos formulados sobre la base de sus propias necesidades especiales en materia de programas. También resulta particularmente adecuado para organizaciones grandes y pequeñas por igual, ya que el enfoque básico puede utilizarse para elaborar sistemas más o menos refinados y complejos que van desde sencillos sistemas de reunión manual de datos a modelos computadorizados altamente perfeccionados. En su exposición a la Comisión en su 16º período de sesiones, los jefes ejecutivos reconocieron este hecho, en especial al pedir que se mejorara "la planificación y la gestión de los recursos humanos 9/, al señalar que la "promoción de las perspectivas de carrera entraña cierto grado de planificación sistemática de la carrera" 10/ y, en la descripción citada anteriormente del proceso de planificación de la carrera, que "los planes de mediano plazo que tienen la mayoría de las organizaciones proporcionan un marco que permite prever el futuro desarrollo y las futuras necesidades de personal de la organización con cierto grado de probabilidad; las actividades de desarrollo de las perspectivas de carrera, para ser reales, deben estar vinculadas a esos planes" 11/.

20. Sobre esta base los jefes ejecutivos llegaban a la siguiente conclusión: "Aunque los recursos muy considerables que se necesitan para el proceso prolongado de planificación de las carreras individuales no puedan obtenerse de inmediato, las organizaciones más grandes deberán tratar de prever un mecanismo más sistemático de gestión de los recursos humanos, y las organizaciones confían en que la CAPI examine este aspecto de la cuestión" 12/.

21. En su 16° período de sesiones, la Comisión ha iniciado el estudio detallado de la planificación de los recursos humanos como décima etapa de su programa de trabajo en virtud de lo establecido en el artículo 14 de su Estatuto 13/. A medida que continúe el diálogo con las organizaciones y el personal en relación con este asunto, la Comisión proyecta elaborar varias recomendaciones detalladas en esta esfera, que proporcionarán opciones para la utilización de un enfoque de planificación de los recursos humanos en distintos tipos de organización.

22. Sin embargo, los distintos enfoques y opciones que han de estudiarse deberían tener como denominador común el objetivo fundamental de la planificación de los recursos humanos: reflejar las distintas metas u objetivos de las organizaciones para que éstas puedan reaccionar con flexibilidad y rápidamente a los cambios y proporcionar la base para planes de acción en materia de personal (como planes de contratación, programas de capacitación, planificación de las perspectivas de carrera individuales) que permitan a las organizaciones, sobre la base de sus necesidades generales en materia de programas, adoptar decisiones individuales en relación con el personal teniendo en cuenta la experiencia y las posibilidades de dicho personal.

### Conclusiones

23. Por lo tanto, la Comisión recomienda a la Asamblea General y a los órganos rectores de las organizaciones que aprueben el concepto de planificación de los recursos humanos como base para un enfoque sistemático de la gestión integrada del personal y que procedan a la elaboración de un proceso de planificación basado en las necesidades y capacidad especiales de su organización en estrecha coordinación con el ulterior programa de estudios de la Comisión en esta esfera.

### III. LA CLASIFICACION DE PUESTOS Y LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

#### La clasificación de puestos como sistema de información sobre puestos

24. Al asumir sus funciones en la esfera de la política de personal, la Comisión asignó alta prioridad al establecimiento de normas comunes para la clasificación de los puestos de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores, porque tales normas permitirían que las organizaciones determinasen objetivamente la categoría de cada puesto, creando así una base sólida para el análisis de los sistemas de gestión de recursos humanos que emplean las organizaciones, para la fijación de los sueldos de conformidad con el principio Noblemaire (fundado en las equivalencias determinadas para las categorías P-1 a D-2 del régimen común en comparación con la administración pública mejor remunerada) y, finalmente, para la fiscalización de los procesos presupuestarios.

25. Sin embargo, la clasificación de puestos puede cumplir funciones adicionales como instrumento de gestión. Por fundarse en una amplia información en materia de puestos, obtenida mediante la reunión y comparación de las descripciones de

funciones, complementada con frecuencia por evaluaciones de puestos, la clasificación de puestos sirve también como fuente valiosa de datos que pueden hacer aportaciones directas a los distintos componentes de un sistema integrado de gestión del personal y, por tanto, a la promoción de las perspectivas de carrera según se indica a continuación:

a) La información sobre puestos obtenida mediante la clasificación de puestos contribuye a facilitar la distribución equilibrada de los recursos humanos, la estructuración eficiente de las unidades de organización, y la determinación de las esferas en que las funciones existentes están duplicadas, o no se relacionan debidamente entre sí, o carecen de coherencia interna. La clasificación de puestos puede servir como una importante base de datos para determinar con precisión el carácter de la "demanda" en la planificación de los recursos humanos.

b) La clasificación de puestos puede ayudar a contener la tendencia al "escalamiento" de las categorías en una organización. Al establecer normas concretas para la determinación de las categorías, la clasificación de puestos obliga a demostrar un aumento de las funciones y responsabilidades de un puesto para conseguir que se le asigne una categoría más alta. La clasificación de puestos también puede brindar argumentos para reducir la categoría de un puesto cuyas funciones ya no correspondan a la categoría superior. Con anterioridad, en el contexto del proyecto de presupuesto por programas para el bienio 1976-1977, la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (CCAAP) había manifestado su inquietud con respecto a las reclasificaciones:

"En lo que respecta a las reclasificaciones propuestas a la categoría D-1 y categorías inferiores, la Comisión Consultiva - ante la falta de una estructura uniforme de clasificación de puestos en las Naciones Unidas - no tenía ningún patrón objetivo para determinar si todas las solicitudes estaban realmente justificadas desde el punto de vista de las calificaciones y las responsabilidades." 14/

Sin embargo, para 1980, en su noveno informe a la Asamblea General, que se refería expresamente a la cuestión de las reclasificaciones 15/, la Comisión Consultiva, tras examinar el vínculo existente entre los sistemas de clasificación de puestos y las prácticas de ascenso, manifestó la esperanza de que tras, la aplicación de las normas sobre clasificación de puestos establecidas por la CAPI y teniendo en cuenta que los procedimientos mencionados [...] deberían ofrecer al Secretario General cierta flexibilidad en el reajuste de las plantillas, las solicitudes de reclasificación con elevación de categoría se presentasen sólo en circunstancias excepcionales 16/. En tal contexto, la Comisión estima que las organizaciones deben tener la flexibilidad necesaria para aumentar o reducir, dentro de la distribución por categorías determinada para cada período presupuestario, la categoría de los distintos puestos conforme a las decisiones adoptadas en materia de clasificación.

c) La clasificación de puestos suministra información sobre puestos que puede servir de instrumento para la contratación y para la planificación de carreras porque aclara el contenido y las exigencias de cada puesto.

d) La clasificación de puestos, al determinar objetivamente el nivel de responsabilidad de los puestos, suministra información fundamental para el proceso de ascenso que puede vincularse en distintas formas al proceso de clasificación. Se hará referencia a esto en el capítulo sobre "Políticas de ascenso" y en los párrafos 3 a 13 en el contexto de un examen de las "categorías vinculadas". Baste

decir aquí que el uso de normas de clasificación de puestos para determinar la categoría de cada puesto no determina necesariamente la categoría del titular (criterio puro de la jerarquía del puesto). Puede haber otros elementos que influyan en el valor de un funcionario para una organización y, aparte de la categoría del puesto, las organizaciones tal vez deseen tener en cuenta, al considerar los ascensos, la "eficiencia, competencia e integridad" de los funcionarios, de conformidad con el Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas.

e) La clasificación de puestos suministra también un instrumento valioso para la determinación de las necesidades en materia de capacitación y los programas para ese objeto, ya que describe las funciones de cada puesto y los conocimientos y aptitudes necesarios para ocuparlo.

f) La clasificación de puestos puede contribuir notablemente a la satisfacción del personal si aumenta la visibilidad del proceso de gestión y crea un clima de confianza gracias a la objetividad de su aplicación, particularmente cuando el personal interviene en el proceso de clasificación de puestos participando en el procedimiento de determinación de las categorías, en el mecanismo de apelación o en ambos.

### Categorías vinculadas

26. Brevemente expuesto, el empleo de categorías vinculadas permite aplicar las escalas de sueldos de dos o más categorías a un puesto cuyo valor para una organización sea igual al de una sola de las categorías; así por ejemplo, se puede establecer una vinculación entre las categorías P-2 y P-3 para administrar el sueldo del titular de un puesto evaluado ya sea en la categoría P-2 o en la categoría P-3.

27. Algunas organizaciones han defendido con vigor el uso de categorías vinculadas, aduciendo que permite promover las perspectivas de carrera al brindar oportunidades de ascenso a los funcionarios que permanecen en el mismo puesto durante un período considerable. La Dependencia Común de Inspección (DCI) se ha mostrado también partidaria de las categorías vinculadas, que estima perfectamente compatibles con los métodos de clasificación de puestos 17/, y ha justificado esa práctica con la sugerencia de que asignando sistemáticamente al personal contratado la inferior de dos categorías vinculadas se lograría hacer economías, y que el uso de categorías vinculadas permitiría que algunos funcionarios permaneciesen en el mismo puesto durante, por ejemplo, ocho o diez años con posibilidades de ascenso. La DCI manifestó el temor de que la clasificación de puestos originase cambios de puesto excesivamente frecuentes y de que a las organizaciones les fuese difícil conservar a los funcionarios en los puestos en que sus conocimientos hiciesen falta. Además, la DCI estima que el uso de categorías vinculadas mejoraría la gestión financiera al reducir las propuestas de reclasificación presentadas "con los pretextos más diversos" 18/.

28. Sin embargo, hay muchos argumentos contra el uso de categorías vinculadas que llevan a la conclusión de que es un método incompatible con el concepto de clasificación de puestos, y de que su implantación trastornaría gravemente la mayoría de los demás subsistemas de gestión del personal, particularmente la administración de sueldos, la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera.



29. El uso de las categorías vinculadas priva de todo valor a los principios aplicados para la determinación de la remuneración, tanto en el cuadro de servicios generales como en el cuadro orgánico y categorías superiores. Por lo que se refiere al cuadro orgánico y categorías superiores, la aplicación actual del principio Noblemaire exige la determinación de una categoría de la administración pública de los Estados Unidos equivalente a cada una de las categorías del régimen común de las Naciones Unidas comprendidas entre los grados P-1 y D-2. Se estima que las categorías de ambas administraciones son equivalentes cuando la medida del valor de las funciones desempeñadas en los puestos correspondientes a una categoría es igual a la de una categoría dada de la otra administración. En la actualidad, se ha establecido que la categoría P-5 es equivalente a la categoría GS-15. Si la categoría P-4 estuviera vinculada a las categorías P-5 o P-3, los titulares que desempeñan funciones cuyo valor se compensa, en el régimen actual, mediante el pago de la remuneración correspondiente a la categoría P-4 podrían, por la vinculación de categorías, recibir una remuneración excesiva o deficiente (según que su sueldo fuese administrado en la categoría superior o inferior) con lo que aumentaría o disminuiría el margen de remuneración existente entre el régimen común y el país de comparación en relación con funciones de la misma categoría. En consecuencia, el uso de las categorías vinculadas anularía la función de control que ejerce actualmente la Comisión sobre la remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores mediante la vigilancia de la evolución del margen.

30. En forma análoga, en lo que tocante al cuadro de servicios generales, la aplicación del principio de los mejores sueldos prevaecientes requiere la comparación de puestos de referencia con puestos locales que se consideren del mismo valor desde el punto de vista de la clasificación de puestos. Con la vinculación de categorías se producirían perturbaciones de la misma índole.

31. La práctica de utilizar sistemáticamente categorías vinculadas para los efectos de la contratación, anunciando, por ejemplo, un puesto clasificado en la categoría P-3 como P-2/P-3, y contratando personal para ese puesto con la categoría P-2, puede reportar algunas economías a las organizaciones, pero esas economías se lograrían a un costo considerable. Los candidatos que ingresaran con la categoría P-2, o no serían del todo idóneos y, en consecuencia, no desempeñarían satisfactoriamente el puesto de categoría P-3, o tendrían los conocimientos y la experiencia necesarios y, por lo tanto, recibirían sistemáticamente una remuneración insuficiente. Tal práctica, no crearía, sin duda, incentivos para ingresar en la organización, pues los sueldos ofrecidos a los buenos candidatos (sueldos de P-2 por un trabajo de categoría P-3) habrían dejado de ser competitivos.

32. Cuando en casos excepcionales haya una auténtica necesidad administrativa de cubrir un puesto con un candidato que no reúna todas las condiciones necesarias en todos los aspectos, la solución debería buscarse en la esfera de la política de contratación, y no desvirtuando el sistema de clasificación de puestos. Por ejemplo, cabe imaginar la posibilidad de que un puesto de P-3 se cubra con un candidato contratado en la categoría P-2, con cierto número de condiciones adicionales: se daría al candidato la descripción de las funciones de la categoría P-3 con una cláusula que indicase el modo en que se modificarían y restringirían inicialmente sus funciones y responsabilidades; el candidato seguiría un programa de capacitación para alcanzar las condiciones necesarias, y desde un principio se establecerían plazos apropiados para el ascenso y el cumplimiento pleno de la totalidad de las funciones. Una política de contratación en condiciones de "cumplimiento parcial" podría interesar excepcionalmente a organizaciones que tuviesen en consideración a candidatos de gran potencial pertenecientes a grupos

insuficientemente representados. La Comisión se propone seguir explorando esos aspectos en su estudio sobre la política de contratación, correspondiente a las etapas 13 a 16 de su programa de trabajo con arreglo al artículo 14 de su Estatuto.

33. El uso de categorías vinculadas en sentido ascendente - por ejemplo, un puesto de P-3 con una prolongación de P-4 - pondría en peligro el concepto de promoción de las perspectivas de carrera, pues crearía un incentivo para el estancamiento y la falta de esfuerzo al garantizar prácticamente aumentos de sueldo por un período de hasta 20 años (v.g. P-3/1 a P-4/12). En forma parecida, el uso de tales categorías vinculadas en sentido ascendente impediría que las organizaciones estructurasen la labor distribuyendo las funciones entre puestos correspondientes a categorías diferentes, atendiendo a su distinto carácter, y los puestos tendrían en consecuencia un carácter amorfo, ya que consistirían en una combinación de funciones de mayor o menor grado de responsabilidad que habrían de desempeñarse indefinidamente.

34. El uso de categorías vinculadas no puede reemplazar a la planificación de la carrera. Para programar la progresión de los funcionarios de un grupo ocupacional determinado, es preciso trazar trayectorias de carrera que reflejen un auténtico aumento del grado de responsabilidad de las funciones y estructurar en forma correspondiente la labor de las unidades de organización.

35. Esto no excluye la posibilidad de que en una organización haya funcionarios cuyo valor personal para dicha organización exceda el valor de las funciones que desempeñen. En tales casos, y en condiciones estrictamente definidas, es posible que lo más apropiado sea proceder a un ascenso personal. Pueden darse ejemplos de tales casos excepcionales en las situaciones siguientes:

a) Cuando la organización desee conservar a un funcionario en un lugar de destino sobre el terreno durante un período prolongado, en beneficio del programa de la organización, y el funcionario habría tenido normalmente la oportunidad de pasar a desempeñar funciones de categoría superior;

b) Cuando la organización desee mantener temporalmente a un funcionario en un campo limitado de especialización debido a que su pericia ha llegado a ser de importancia crucial para el programa, y el funcionario posea la capacidad necesaria para asumir responsabilidades más amplias correspondientes a una categoría superior;

c) Cuando un funcionario haya demostrado méritos auténticamente excepcionales, y se espere su asignación a un puesto de categoría superior en un futuro previsible;

d) Cuando un funcionario haya prestado a la organización servicios satisfactorios durante muchos años en un grupo ocupacional cuya carrera tenga un "tope" bajo (v.g. traductores o editores) y haya acumulado una "memoria institucional" de la que la organización haga uso con fines excepcionales (por ejemplo, para investigaciones).

La finalidad de estos ejemplos es demostrar que no debe procurarse la solución de tales casos excepcionales mediante la clasificación de puestos, sino a través de la política de ascensos. Es posible que el valor de un puesto no sea siempre idéntico al valor de un funcionario, pero en tales casos el ajuste, si se decide efectuarlo, deberá hacerse con carácter excepcional en la esfera personal, y no extendiendo

artificialmente el límite superior de un puesto. La Comisión tiene la intención de continuar examinando este concepto en su estudio de la política de ascensos, que constituye la etapa 11 de su programa de trabajo.

36. Habiendo considerado los argumentos relativos a la posibilidad de efectuar algunas economías a largo plazo mediante el uso de categorías vinculadas, la Comisión Consultiva ha advertido que tal práctica, de no controlarse en forma estricta, "puede conducir fácilmente al ascenso generalizado de funcionarios de mediana competencia" 19/ con el consiguiente aumento de los costos por haberse ascendido a los funcionarios por encima de su capacidad. Esto se refleja a menudo en un "escalamiento de categorías" debido a que algunos funcionarios reducen el valor de la categoría original al no poder desempeñar cabalmente todas las funciones correspondientes. La DCI ha estudiado y descrito los problemas y peligros inherentes a las prácticas de ascenso automático en relación con el ascenso de los funcionarios del cuadro de servicios generales de Ginebra 20/ y la Comisión Consultiva ha señalado que el ascenso automático de los funcionarios del cuadro orgánico de la más baja a la más alta de dos o más categorías vinculadas causaría problemas análogos 21/.

#### Conclusiones y recomendaciones

37. La Comisión estima que las normas comunes de clasificación de puestos constituyen una base firme para la gestión integrada del personal del régimen común, y que la información sobre puestos derivada del procedimiento de clasificación puede suministrar una valiosa base de datos para otros componentes de ese régimen integrado relacionado con la promoción de las perspectivas de carrera. La clasificación correcta de los puestos entraña la estructuración apropiada del trabajo y, por tanto, la determinación de tramos claramente distintivos de la trayectoria de carrera.

38. La Comisión recomienda que los órganos rectores concedan a las organizaciones, dentro de ciertos límites, tales como los que imponga la distribución general por categorías existente, la flexibilidad necesaria para adoptar decisiones en materia de clasificación, de carácter tanto ascendente como descendente, dentro de un período presupuestario determinado, en beneficio del mantenimiento de una estructura apropiada de puestos, con categorías que reflejen la realidad de la labor que se realice.

39. La Comisión recomienda también que las organizaciones mantengan los debidos vínculos entre sus actividades de clasificación de puestos y sus procesos presupuestarios, programas de contratación, programas de capacitación, programas de planificación de los recursos humanos, programas de planificación de carreras y mecanismos de ascensos, para que la información sobre puestos obtenida mediante la clasificación de puestos se utilice en forma que reporte máximos beneficios.

40. La Comisión considera que no deben usarse categorías vinculadas para clasificar puestos a los que sea aplicable la Norma General. Recomienda, además, que se procure solución a los problemas administrativos que han llevado al uso de categorías vinculadas mediante ajustes en las políticas de contratación y ascenso de las organizaciones.

#### IV. EL CONCEPTO DE SERVICIO DE CARRERA

41. En informes anteriores a la Asamblea General 22/, la Comisión ha destacado que la carrera comprende muchos elementos, como la oportunidad de trabajar en una serie de puestos de responsabilidad cada vez mayor dentro de una organización, el incremento de los conocimientos propios por medio de formación académica y en el empleo, o la oportunidad de dedicar toda una vida de trabajo a una meta determinada, como el desarrollo económico y social internacional. Para algunos, la carrera puede significar un número suficiente de ascensos; ésta puede desarrollarse dentro de una organización o en el marco de una profesión que requiera cambio de empleo a medida que se progresa.

42. La Comisión ha fomentado la imagen de carrera en el contexto más amplio, que abarca la satisfacción de las necesidades de realización personal, el máximo desarrollo de las capacidades y aptitudes personales, y el aporte de los talentos personales a la organización en la forma más productiva posible 23/. En consecuencia, la Comisión ha estimado que la promoción de las perspectivas de carrera es provechosa para la organización y para el funcionario, y la ha definido como:

"un criterio sistemático que contribuye a la utilización eficiente y eficaz de los recursos humanos en que se identifican las necesidades de realización personal del individuo (relacionadas con el trabajo) y las necesidades de la organización de promover las perspectivas de carrera del personal (fuerza de trabajo) y se diseñan y aplican estrategias recíprocamente provechosas a fin de satisfacer al máximo estas necesidades." 24/

43. El concepto de carrera se enunció por primera vez en el informe presentado en 1945 por la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas, cuyas recomendaciones hizo suyas la Asamblea General cuando aprobó el reglamento del personal, primero en su versión provisional y luego en la versión definitiva 25/. Dicho concepto ha sido reafirmado en muchas ocasiones por comités de expertos 26/ y por representantes de las organizaciones y del personal 27/.

44. Se ha venido discutiendo hace muchos años cuál debería ser la proporción entre funcionarios con nombramiento permanente y funcionarios con nombramiento de plazo fijo. El Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, que la Asamblea General creó en 1970 en virtud de la resolución 2743 (XXV), presentó un informe a la Asamblea en 1972, en el curso del vigésimo séptimo período de sesiones, en el cual expresó la cuestión básica, a saber,

"la necesidad que aqueja a todas las administraciones de contar con un grupo de verdaderos funcionarios de carrera. El tamaño del grupo necesario probablemente varíe según la organización de que se trate; tal vez no se requiera un número elevado. No obstante, a juicio de los jefes ejecutivos (de entonces) no (cabían) dudas respecto de la necesidad de un núcleo establecido de funcionarios de carrera. Sin él resulta difícil la contratación y capacitación sistemática de funcionarios subalternos del cuadro orgánico. Sin él, las plantillas con una alta proporción de funcionarios adscritos o con contratos relativamente cortos presentan el riesgo de que las secretarías carezcan de continuidad y eficacia, pues en diversas esferas de actividad hay puestos, muchos de ellos de categoría superior, que no se pueden cubrir eficazmente con personas ajenas a la administración y sin experiencia en los problemas propios de las actividades internacionales." 28/

45. El sistema de las Naciones Unidas heredó el concepto de servicio de carrera de los conceptos pertinentes de la Sociedad de las Naciones y la Oficina Internacional del Trabajo, que a su vez se basaban en modalidades que se habían generado en las administraciones públicas nacionales, y al comienzo se dio por supuesto en el sistema de las Naciones Unidas que la mejor forma de asegurar el más alto grado de independencia e imparcialidad consistía en dar seguridad en el cargo a la mayor parte de los funcionarios. Sin embargo, con los años, la proporción de funcionarios con propiedad del cargo ha disminuido gradualmente, y en la actualidad hay diferentes interpretaciones del servicio de carrera. Los jefes ejecutivos, en la declaración que presentaron a la Comisión en el 16° período de sesiones, indicaron cuáles eran a su juicio, las tres principales razones de esa disminución:

"a) En los últimos 25 años las organizaciones han tenido que dar muestras de cierta flexibilidad en la composición de sus respectivas secretarías para ajustarse a las necesidades cambiantes de la distribución geográfica equitativa; en tanto que esta flexibilidad se necesitará cada vez menos a medida que se avance hacia la meta de la distribución equitativa, todavía es, y por algún tiempo seguirá siendo, una consideración de importancia para la mayoría de las organizaciones;

b) Algunos Estados Miembros no quieren que sus nacionales presten servicios en las organizaciones internacionales por períodos indeterminados; esos funcionarios generalmente prestan servicios como adscritos de la administración pública de sus respectivos países;

c) Por encima de todo, las funciones de las organizaciones han ido evolucionando a lo largo de los años de manera tal que requieren funcionarios que no presten servicios la totalidad de su carrera en la organización respectiva, particularmente en los trabajos de índole técnica especializada y en las actividades operacionales, sino también en otras funciones de duración limitada. La capacitación y la experiencia de esos funcionarios no se pueden proporcionar en la Secretaría, de modo que no pueden ser contratados antes de su madurez profesional (la edad media de contratación en el cuadro orgánico y las categorías superiores es de más de 40 años) y, por consiguiente, se los contrata a niveles más altos que los habituales para el ingreso en el servicio; la necesidad funcional que la Organización tenga de la combinación particular de conocimientos y experiencia de cada uno de esos funcionarios puede no prolongarse más de un par de años, por ejemplo, la duración de un solo proyecto o de una conferencia especial; muchos de estos especialistas no desean dedicar más que un número limitado de años al servicio internacional, pues prefieren volver al ejercicio real de su profesión y no a su aplicación a la cooperación internacional. Estos funcionarios, cuyo número varía de organización en organización pero que va en aumento en todas las organizaciones, no encajan en la pauta convencional de los funcionarios públicos internacionales de carrera. Además, la proporción de funcionarios empleados en cargos financiados con contribuciones voluntarias, que no llevan consigo garantía de continuidad, ha aumentado, y en general las organizaciones tienen muy en cuenta las incertidumbres de los tiempos actuales al establecer su plantilla de personal permanente." 29/

46. Sin embargo, en su declaración las administraciones renovaron su apoyo a los principios enunciados por la Comisión en 1979, es decir, que "se necesitaba un núcleo de funcionarios de carrera en la administración pública internacional y que este núcleo podría variar en tamaño según la organización de que se tratara, de

acuerdo con las necesidades concretas de cada una de ellas" y que "la determinación de la proporción entre el personal de carrera y el que no lo es [debía efectuarse] separadamente en cada organización" 30/.

47. La posición de la FICSA respecto del concepto de servicio de carrera es totalmente inequívoca. La FICSA considera que una administración pública internacional basada en "el concepto de una carrera a largo plazo" se funda en los principios de la Carta de las Naciones Unidas. En el ejercicio de sus funciones, los funcionarios públicos internacionales deben mantener la independencia respecto de cualquier autoridad ajena al sistema de las Naciones Unidas. No es posible satisfacer adecuadamente ninguno de esos requisitos fundamentales de la Carta a menos que el sistema de organizaciones de las Naciones Unidas esté dotado de personal integrado principalmente por funcionarios públicos de carrera. La FICSA ha reiterado su opinión de que la mayor parte de los puestos (tanto del cuadro de servicios generales como del cuadro orgánico) de las organizaciones son de carácter permanente y, por lo tanto, de conformidad con los propios criterios de la Comisión, deberían llenarse con funcionarios de carrera. La FICSA estima que el núcleo de funcionarios de carrera debería consistir en no menos del 75% en total. La FICSA ha propugnado también la creación de un núcleo de funcionarios de proyectos con contratos continuos. Junto con exponer su posición, la FICSA ha destacado la necesidad de que las organizaciones tomen en cuenta el efecto positivo que tendría un servicio de carrera en su propia eficiencia y eficacia, y que comparen los costos de un movimiento elevado del personal con los beneficios de los nombramientos de carrera 31/.

48. La Dependencia Común de Inspección no se pronuncia directamente sobre la relación óptima entre los funcionarios de carrera y los que no lo son, pero observa que "una proporción considerable de los contratos de plazo fijo se renuevan por períodos que equivalen a una carrera en una organización" y llega a la conclusión de que "en esas condiciones, las distintas prácticas de las diversas organizaciones en lo que respecta a la proporción entre contratos permanentes y contratos de plazo fijo no tienen significado real ni justificación. En efecto, el hecho de que las organizaciones exhiban prácticas tan diferentes no se debe a razones técnicas que correspondan a necesidades reales" 32/. LA DCI insta decididamente a que las organizaciones hagan una distinción clara entre el personal de carrera y el que no lo es, y a que se informe a los funcionarios, en el momento de su contratación, de sus posibilidades y de las intenciones de las organizaciones respecto de su empleo 33/.

49. La nacionalidad de un funcionario en servicio no debe ser un factor que influya en la decisión de conceder la condición de funcionario permanente; el factor de la nacionalidad se tiene en cuenta plenamente en el momento de la contratación y a partir de entonces no debe ser un factor que influya en la evolución de la carrera del funcionario, que debe decidirse únicamente sobre la base de las necesidades de la organización y de los méritos del funcionario.

50. La Comisión tiene muy presentes las limitaciones mencionadas por las organizaciones que dificultan el establecimiento de un servicio de carrera, pero, al mismo tiempo, reconoce que sigue siendo válido que se necesita un núcleo de funcionarios de carrera y que el servicio de carrera tiene muchas ventajas, tanto en lo que respecta a la calidad del personal como a la eficacia en función del costo, lo que debería inducir a las organizaciones a mantener en constante examen sus necesidades de un núcleo de funcionarios de carrera. En particular, la existencia de un núcleo de funcionarios de carrera tendría repercusiones positivas

en la capacidad de las organizaciones para atraer candidatos, reduciría los costos de contratación y separación del servicio, levantaría la moral del personal y aumentaría su motivación gracias a una sensación de seguridad en el puesto y permitiría a las organizaciones planificar más sistemáticamente la utilización de los recursos humanos.

### Conclusiones y recomendaciones

51. El consecuencia, la Comisión recomienda que, en la medida de lo posible, las organizaciones elaboren previsiones sobre sus necesidades de recursos humanos y que, conjuntamente con ese proceso de previsión, reevalúen constantemente sus necesidades de funcionarios con nombramiento permanente y de funcionarios con nombramiento de plazo fijo, teniendo en cuenta, entre otras cosas, el carácter de las funciones que habrán de desempeñar ya sean continuas o no continuas. Esto evitaría el uso de proporciones determinadas previamente sobre la base de decisiones adoptadas en el pasado en circunstancias que quizá ya no sigan vigentes y eliminaría la práctica actual de algunas organizaciones de emplear a funcionarios por períodos largos sin darles seguridad en el puesto. Esta recomendación fomentaría la armonización de las necesidades de los programas con la política de contratación.

52. La Comisión estima también que muchos elementos del servicio de carrera, como las oportunidades de capacitación, el asesoramiento y la planificación con respecto de la carrera, las oportunidades de ascenso, los traslados laterales, los intercambios entre organizaciones y los beneficios de jubilación, no tienen por qué estar reservados a ese grupo relativamente limitado de funcionarios que constituyen el núcleo, sino que deberían estar también a disposición de los funcionarios empleados por períodos de duración imprevista o relativamente breve. Esto se expresó anteriormente en el quinto informe anual de la Comisión 34/ y sigue siendo igualmente válido hoy.

53. Por último, la Comisión recomienda que cada organización haga lo posible por informar al funcionario, en el momento de la contratación, de sus intenciones respecto del período de empleo más probable, con sujeción, evidentemente, a cualquier cambio de las necesidades de los programas de las organizaciones y a un desempeño plenamente satisfactorio de parte del funcionario. En esta forma, los funcionarios que no sean contratados para desarrollar una carrera en la organización pueden planificar sus carreras en otro contexto, aprovechando la experiencia adquirida en el régimen común y cuando todavía tienen tiempo para hacerlo. En este caso también, la planificación de los recursos humanos debe permitir a las organizaciones realizar esos pronósticos.

### V. TIPOS DE NOMBRAMIENTO

54. En el capítulo anterior, la Comisión examinó el concepto de servicio de carrera y expuso algunos principios generales para orientar a las organizaciones en la determinación de las proporciones óptimas de funcionarios permanentes y de funcionarios contratados a corto plazo, con arreglo a las necesidades de sus programas. En el presente capítulo se analizan más detalladamente los diversos tipos de nombramiento que pueden hacerse sobre la base de esas determinaciones.

55. Toda decisión sobre el concepto de servicio de carrera tendrá evidentes ramificaciones en lo que respecta a los diversos tipos de nombramiento que pueden y deben existir en el régimen común. Como se ha señalado en documentos anteriores 35/, en el régimen común hay más de 14 tipos de nombramientos. Como hay

bastante superposición entre los tipos de nombramiento utilizados por las organizaciones y como los nombramientos de "corto plazo" y "largo plazo" se definen cada uno por lo menos de cinco maneras diferentes 36/, al parecer se podría reducir el número de tipos de nombramiento.

56. La Comisión se propone continuar examinando esa cuestión, de conformidad con el artículo 15 de su Estatuto; tal decisión se ajusta a las conclusiones adoptadas por la Comisión en su quinto período de sesiones 37/. En ese momento se observó que el "desarrollo de una sola administración pública internacional unificada por medio de la aplicación de normas, métodos y disposiciones comunes en materia de personal" (artículo 9 del Estatuto) era uno de los propósitos básicos de la Comisión. Más recientemente, las organizaciones han reiterado que están "dispuestas a tratar de eliminar las discrepancias innecesarias en la designación y las condiciones de los tipos de nombramientos utilizados" 38/. Por consiguiente, la Comisión se dispone a actuar prontamente en lo que se refiere a los tipos de nombramiento, como parte de la labor que incumbe a la Comisión en virtud del artículo 15 de su Estatuto.

#### Utilización de contratos de plazo fijo

57. Resulta interesante examinar algunas estadísticas sobre los años de servicio de los funcionarios con contratos de plazo fijo. La Comisión ha observado antes que al 31 de diciembre de 1978:

a) En la Secretaría de las Naciones Unidas, 33% de los funcionarios con contratos de plazo fijo habían cumplido cinco o más años de servicio;

b) En la organización que tradicionalmente tiene el más alto porcentaje de funcionarios con contratos de plazo fijo, OIEA, 30% de los funcionarios con contrato de plazo fijo habían cumplido más de cinco años de servicio;

c) En la OMS, entre los funcionarios del cuadro orgánico con contratos de plazo fijo, 56% había cumplido cinco o más años de servicio;

d) En la UNESCO, de los funcionarios del cuadro orgánico con contrato de plazo fijo, 55% había cumplido cinco o más años de servicio 39/.

58. Las diferencias notables que se observan entre las organizaciones en la proporción de funcionarios con nombramientos de carrera se debe a una combinación de varios factores. En los actuales reglamentos y estatutos de la mayoría de las organizaciones se describen las condiciones que se han de reunir para un nombramiento de carrera, tanto en lo que respecta a la idoneidad personal del funcionario como a los procedimientos generales que rigen la determinación de la idoneidad. Por lo general, el funcionario debe cumplir un período de prueba inicial de dos años antes de recibir un nombramiento de carrera, y ese nombramiento a menudo está sujeto a una revisión por parte de un órgano consultivo mixto. Muchos funcionarios no cumplen su período inicial de servicio con un contrato de prueba, que de ordinario se transforma en un nombramiento de carrera, sino con un nombramiento de plazo fijo. Por lo tanto, no hay reglas generales que puedan brindarles orientación en lo que respecta a sus perspectivas de carrera, aunque muchos de esos funcionarios siguen ocupando sus puestos hasta la jubilación y, por ello, en el sentido más amplio de la definición, cumplen un servicio de carrera. En general, la decisión de transformar el nombramiento en permanente se toma en cada caso a la luz de las circunstancias existentes en ese momento, práctica que ha tenido un efecto adverso en el concepto mismo de servicio de carrera en las secretarías internacionales.



59. Si bien la mayoría de los funcionarios del cuadro de servicios generales de las organizaciones ocupan puestos de carrera, el porcentaje de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores que ocupan puestos de ese tipo variaba en 1981 desde un límite inferior del 8% en el OIEA hasta un máximo del 91% en la Unión Postal Universal (UPU). No hay ninguna correlación obvia entre el tipo de funciones que desempeña una organización y la proporción de funcionarios de carrera que contrata para realizarlas. Por ejemplo, la OMS y la UIT, que son ambos organismos sumamente técnicos y especializados, tienen proporciones totalmente distintas de personal de carrera y personal que no es de carrera (la OMS tiene un 19% de personal de carrera y un 81% de personal que no es de carrera; la UIT, un 70% y un 30%, respectivamente). Será necesario eliminar esta falta de definición en lo que respecta a las condiciones que se han de reunir para un nombramiento de carrera como parte de la aplicación del concepto de carrera. Una vez que la organización haya determinado los puestos para los cuales se contratará a funcionarios para el servicio de carrera, habrá contribuido en gran medida a resolver ese problema.

60. En general, el porcentaje de funcionarios con contrato de plazo fijo en 17 organizaciones ha aumentado gradualmente durante los últimos diez años, como se comprueba al examinar el cuadro siguiente:

Porcentaje de funcionarios del cuadro orgánico (con excepción de los proyectos) con contratos de plazo fijo a/

(Enumerados con arreglo al número de tales contratos en vigor a fines de 1981)

Fines del año	1975	1978	1981		1975	1978	1981
OIEA	82	87	92	UNICEF	39	40	40
UNESCO	67	76	84	Naciones Unidas	34	36	39
OMS b/	71	75	81	PNUD	54	37	35
OMM	50	62	66	OOPS	16	38	33
ACNUR	36	61	59	FAO	31	27	30
OCMI	56	57	55	UIT	16	25	30
OACI	47	44	51	GATT	33	36	18
OMPI	11	33	49	UPU	9	16	11
OIT	36	37	49				

a/ Fuente: Datos computados con estadísticas del CCCA. Casi todo el personal de proyectos tenía contratos de plazo fijo, con excepción del 6% en la FAO y en la OMS/OPS.

b/ Con excepción de la OPS, aunque las cifras correspondientes a esa organización son muy similares.

61. La Comisión y la DCI estiman que las organizaciones deben resolver el problema que plantea la práctica de conceder sucesivos contratos de plazo fijo durante un período prolongado 40/. Si bien es indudable que algunos funcionarios han podido tener carreras productivas y satisfactorias en tal situación, sería conveniente volver a examinar esa práctica, particularmente a la luz de los problemas relacionados con los aspectos psicológicos de la seguridad y el estado de ánimo de los funcionarios. La Comisión ha observado anteriormente el "uso indebido de los nombramientos de plazo fijo en los casos en que la organización, cualquiera fuese la razón o la justificación, mantenía a un funcionario a su servicio por un número considerable de años, renovando periódicamente su contrato de plazo fijo, tres, cuatro o cinco veces sucesivas" 41/ y lo ha caracterizado como una práctica laboral "carente de paralelo en la práctica nacional, ya sea en los sectores público o privado" 42/. Las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas deberían, como buenos empleadores, eliminar esa ansiedad y esa incertidumbre estableciendo políticas de empleo responsables y claramente definidas. Debería haber una política clara en lo que respecta a la fecha de nombramiento: si se ha decidido que todos los nombramientos se harán inicialmente por un plazo fijo o por un período de prueba, el momento en que se decidirá si se dará un nombramiento de carrera debe ser objeto de una política expresa y de aplicación uniforme. Por consiguiente, se recomienda que cuando un funcionario haya cumplido cinco años de servicios, la organización empleadora tenga en cuenta todas las consideraciones atendibles a los fines de otorgarle un nombramiento de carrera. Como en todo caso el Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas ha dictaminado que los períodos de servicio prolongados con nombramientos que no son de carrera legalmente dan derecho a esperar la continuación del empleo 43/, la adopción de esa política no impondría ninguna carga adicional desde el punto de vista financiero.

62. El hecho de que una organización adopte la decisión de conceder un nombramiento de carrera no supondría en todo caso un compromiso incondicional de mantener al funcionario en su puesto por el resto de su vida, ya que en los reglamentos del personal de las organizaciones se estipula que éstas también pueden rescindir un nombramiento de carrera, de ser necesario, por:

- a) eliminación del puesto o reducción de la plantilla;
- b) servicios insatisfactorios o faltas de conducta de naturaleza tal que no justifiquen la destitución sumaria;
- c) incapacidad de continuar prestando servicios por motivos de salud;
- d) razones de buena administración o mayor eficiencia del servicio, a condición de que la rescisión no sea impugnada por el funcionario interesado.

63. Las indemnizaciones pagaderas en caso de rescisión del nombramiento varían según el tipo de nombramiento que se rescinda, el motivo por el que se rescinda y la antigüedad en el servicio a la fecha de la rescisión. En el anexo III del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas figura la escala correspondiente; en otras organizaciones existen disposiciones similares. La cuantía normal para los funcionarios permanentes varía entre tres meses de sueldo después de dos años de servicio hasta un máximo de 12 meses de sueldo después de 15 o más años de servicio. Para los funcionarios con contratos de plazo fijo, la cuantía de la indemnización depende en primer término de la parte no transcurrida del contrato, a razón de una semana por cada mes que falte para la expiración del contrato; pero, de conformidad con la recomendación de 1976 de la Comisión, después de los seis años de servicio la indemnización ya no se basa en la parte no transcurrida del

contrato, sino en los años de servicio cumplidos. A partir de los nueve años de servicio, la escala es idéntica a la de los funcionarios con nombramientos permanentes.

64. En consecuencia, el temor, a menudo expresado, de que será más difícil rescindir los nombramientos de los funcionarios de carrera incluso en épocas de dificultades financieras queda superado por la facultad de las organizaciones, mencionada en el inciso a) del párrafo 9 supra.

65. Cinco años parecerían un plazo razonable para que las organizaciones decidieran si contratarán o no a un funcionario en forma permanente, tanto por lo que se refiere a determinar si la labor que ha de realizar es o no de carácter permanente como para evaluar la idoneidad del funcionario. Varias organizaciones utilizan aproximadamente ese período para transformar en permanentes los nombramientos; algunas otorgan dos contratos de plazo fijo de dos años de duración, seguidos por un período de prueba de seis meses o un año. La Comisión ha reconocido anteriormente que un período de empleo de hasta cinco o seis años representaba la duración normal del empleo a plazo fijo 44/. En este respecto, la recomendación de la Comisión no parecería incompatible con la de la DCI 45/.

#### Conclusión y recomendación

66. La Comisión recomienda que, cuando un funcionario haya cumplido cinco años de servicio la organización empleadora tenga en cuenta todas las consideraciones atendibles a los fines de concederle un nombramiento de carrera. En lo que respecta al personal adscrito, la mayoría de los miembros de la Comisión subrayaron la necesidad de que, cuando desee mantener los servicios del funcionario después del período inicialmente convenido, la organización tenga plenamente en cuenta las opiniones del Gobierno cedente. Los demás miembros, si bien no formularon objeciones al respecto, estimaron que esto no debía vulnerar en modo alguno los derechos individuales del funcionario.

67. Con la adopción de esa política, las organizaciones se harían responsables de sus empleados contratados a largo plazo, en lugar de desatenderse del problema y mantenerlos en incertidumbre continua. La política recomendada no limita en modo alguno la flexibilidad que tienen las organizaciones para determinar la proporción entre sus funcionarios permanentes y los de plazo fijo, con arreglo a las necesidades particulares de su programa: si esa proporción refleja la realidad de sus operaciones, el fenómeno de los funcionarios que prestan servicios a largo plazo con contratos de corto plazo tendría que desaparecer.

#### VI. EL PAPEL DE LA CONTRATACION EN LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

68. La relación existente entre la contratación y la promoción de las perspectivas de carrera en el régimen común es muy básica: la calidad y la naturaleza del proceso de contratación son lo que determina la calidad y las posibilidades del personal y, en consecuencia, la medida en que pueden desarrollarse esas posibilidades en una carrera. La calidad de su personal determina a su vez en gran medida la calidad de una organización: los funcionarios transforman un concepto orgánico abstracto en un organismo vivo y recae sobre ellos una gran parte de la responsabilidad en lo que hace a la calidad del producto final de esa organización. Es imposible exagerar la importancia del proceso de contratación para el bienestar de una organización, y la Comisión, la Dependencia Común de Inspección y el CAC han recalcado unánime y repetidamente esa función crucial.

69. Cada decisión de contratación compromete una suma importante para las organizaciones. Los gastos comunes de personal para un nombramiento en el cuadro orgánico a plazo fijo por dos años al nivel medio ascienden a alrededor de 125.000 dólares y, a diferencia de lo que ocurre con la adquisición de equipo, cuando se compran servicios de personal ello se hace sin garantía, sin contrato de mantenimiento y sin cláusula de "devolución". Al final del período contractual, la inversión no tiene ningún valor residual fuera de los resultados tangibles del trabajo del funcionario.

70. No son sólo las consecuencias financieras del proceso de contratación las que dan a éste un papel tan prominente; las consecuencias de un proceso de contratación deficiente se sienten doblemente: en la pérdida de fondos con fines improductivos, y en el daño causado al programa de la organización por la falta de competencia de un funcionario. Todo esto milita a favor de la planificación cuidadosa y previsora del programa de contratación de una organización.

71. ¿Cómo pueden entonces las organizaciones asegurar que se logre de hecho "el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad" en la selección de su personal? Los jefes ejecutivos de las organizaciones, en su declaración conjunta a la Comisión 46/, han reconocido la necesidad de métodos mejorados de contratación y han recalcado la urgencia de "mejorar la planificación y gestión" (a fin de prever con suficiente antelación las necesidades de personal), así como la necesidad de que "se faciliten más recursos para la contratación" (para desarrollar más actividades de búsqueda y poder efectuar una selección más cuidadosa). En su declaración, el CAC llegó a la conclusión de que "dedicar más recursos a la contratación sería sin duda una inversión sensata para la futura eficiencia del personal".

72. De manera análoga, la Dependencia Común de Inspección ha recalcado durante varios años que los métodos de contratación existentes no son compatibles con un sistema de promoción auténtica de las perspectivas de carrera 47/, y ha hecho recomendaciones concretas sobre la forma en que pueden desarrollarse métodos de contratación objetivos 48/.

73. En informes anuales anteriores, la Comisión ha hecho 14 recomendaciones encaminadas a mejorar el proceso de contratación; esas recomendaciones se reproducen en el apéndice I (sección e)). Sin embargo, esas recomendaciones son pasos preliminares para un examen completo de los aspectos principales de la contratación, que la Comisión se propone emprender como etapa 13 de su programa de trabajo, con arreglo al artículo 14 de su Estatuto; se prevé hacer esto en 1984.

74. Al hacerlo, la Comisión se esforzará por analizar las consecuencias amplias y de política de los distintos aspectos de la contratación, y se propone prestar particular atención a lo siguiente:

a) El desarrollo de fuentes de contratación, incluidos servicios nacionales de contratación;

b) La preparación y el mantenimiento de listas de reserva, y las posibilidades de colaboración entre organizaciones para el intercambio de información;

c) La extensión de procedimientos de búsqueda comunes;

d) El papel relativo de los mecanismos de selección, tales como las entrevistas, las pruebas, la evaluación del desempeño, los controles de referencias, el examen de las credenciales educacionales (prestando especial atención a la validez de los concursos como mecanismo de selección, tanto en forma aislada como en conjunción con otros métodos de selección);

e) El desarrollo de técnicas de entrevista y examen;

f) Medidas adecuadas para la contratación de mujeres, jóvenes, nacionales de Estados Miembros subrepresentados y personas incapacitadas;

g) La necesidad de políticas de contratación concretas para el personal de proyectos y para el personal de servicios generales.

75. En esta oportunidad, la Comisión se siente obligada a pedir a las organizaciones que reflexionen antes de adoptar el uso de los concursos como único instrumento de selección para la contratación a los niveles P-1 y P-2. Esa recomendación de la DCI 49/ parece prematura sin una evaluación de la experiencia obtenida en las Naciones Unidas, que han desarrollado y aplicado recientemente un modelo para tales exámenes. Esa evaluación no sólo mostrará la medida en que los concursos pueden indicar los conocimientos de un candidato, sino también planteará la cuestión más amplia de la medida en que conocimientos excelentes, tomados en forma aislada, pueden servir como indicador de la adecuación del candidato como funcionario público internacional. En opinión de la Comisión, la insistencia de la Carta en la "eficiencia, competencia e integridad" abarca una gama mucho más amplia de cualidades de lo que puede discernirse mediante un examen escrito desarrollado fundamentalmente para poner a prueba los conocimientos profesionales. Un proceso de contratación que deseché a la mayoría de los candidatos antes de tener en cuenta el desempeño y los logros anteriores, la capacidad para actuar en un ambiente internacional e intercultural, y la motivación, los conocimientos administrativos, la facilidad de palabra y otras cualidades similares no puede sino considerarse muy estrecho, y no necesariamente el mejor método para identificar la verdadera calidad.

76. En la evaluación será preciso analizar también cómo pueden ponerse los concursos al alcance de Estados Miembros que tal vez no tengan los recursos y los complejos sistemas de apoyo administrativo necesarios para identificar y reunir candidatos para que comparezcan en un momento determinado en un lugar determinado, con frecuencia fuera de sus propias fronteras. La evaluación debe analizar asimismo en qué medida los concursos presentan un sesgo a favor de los candidatos que han tenido el privilegio de una educación esmerada, al tiempo que descartan a candidatos que tal vez posean más potencial, pero menos refinamiento académico.

77. La Comisión está de acuerdo con la Dependencia Común de Inspección en que los exámenes o las pruebas escritas pueden ser un instrumento útil para la contratación, pero considera preciso interponer algunas palabras de advertencia. En primer lugar, los exámenes nunca deben utilizarse en forma aislada, sino siempre como componente de una gama más amplia de instrumentos de selección, incluidos controles de referencias, entrevistas y un análisis de los antecedentes educacionales y los logros académicos. Además, es difícil elaborar exámenes escritos y aun más difícil evaluarlos. Deben utilizarse exámenes separados para cada tipo de conocimiento o de aptitud y, a fin de asegurar la confidencialidad, es preciso preparar constantemente nuevos exámenes. Si bien los exámenes pueden ser útiles para identificar ciertas aptitudes o conocimientos, no revelan la falta de motivación, la falta de ajuste social, la ausencia de interés profesional, las

dificultades y limitaciones personales u otros elementos que podrían excluir la contratación. El procedimiento de examen es costoso y, a menos que pueda justificarse que la adición de exámenes a un procedimiento de selección mejora visiblemente ese procedimiento, la realización de exámenes puede resultar ser un desperdicio de fondos. Es preciso examinar también los conceptos y métodos de los exámenes en lo que respecta a su confiabilidad, coherencia, estandarización de las condiciones de las pruebas y validez de las pruebas.

### Conclusión

78. En informes anuales anteriores, la Comisión ha hecho 14 recomendaciones encaminadas a mejorar el proceso de contratación; esas recomendaciones se reproducen en el apéndice I (sección e)). Sin embargo, esas recomendaciones son pasos preliminares para un examen completo de los aspectos principales de la contratación, que la Comisión se propone emprender como etapa 13 de su programa de trabajo, con arreglo al artículo 14 de su Estatuto; se prevé hacer esto en 1984.

79. En esta oportunidad, la Comisión se siente obligada a pedir a las organizaciones que reflexionen antes de adoptar el uso de los concursos como único instrumento de selección para la contratación a los niveles P-1 y P-2, según lo ha recomendado la DCI.

80. La Comisión no quiere, en esta etapa, anticiparse a los resultados de su estudio sobre la contratación, pero está dispuesta a adoptar ya la posición de que la falta de recursos de personal y de fondos para una búsqueda profesional hecha a fondo y a conciencia puede ser una limitación tan grande para una organización como la falta de nuevos métodos. Un programa de contratación bien equipado, con información adecuada y actualizada sobre próximas vacantes, con amplios contactos con fuentes de contratación, con listas actualizadas, entrevistadores capacitados, fondos para viajes, apoyo y ayuda firme de administradores de primera línea y otros funcionarios, y con asistencia adecuada de secretaría, contribuiría ya mucho a producir un caudal suficiente de candidatos de máxima idoneidad provenientes de todos los Estados Miembros. En consecuencia, la Comisión recomienda que las organizaciones asignen recursos suficientes a sus programas de contratación.

## VII. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

81. Dentro del contexto de una gestión integrada del personal, es indispensable contar con un buen sistema de evaluación del desempeño, pues las organizaciones necesitan disponer de información acerca de la calidad y la índole del trabajo de los funcionarios para facilitar la estructuración de las tareas de esos funcionarios e indicar formas en que puede fomentarse y utilizarse de la mejor manera la capacidad del personal en beneficio mutuo de empleadores y empleados.

82. La Comisión ha identificado anteriormente los principales objetivos de un sistema de evaluación del desempeño 50/. En resumen, esos objetivos son los siguientes:

a) Proporcionar a los niveles directivos un medio de asegurar que las tareas asignadas se lleven a cabo adecuadamente (mejorar la productividad y la eficiencia, facilitar la asignación de tareas, planificar la asignación de tareas futuras);

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 mediante:

- i) la determinación de las necesidades de capacitación;
- ii) el suministro de oportunidades de que se indiquen las metas y aspiraciones en materia de carrera;
- iii) la determinación de las posibilidades de carrera (por ejemplo, de intercambio);
- iv) la identificación de los aspectos positivos y las deficiencias (para ayudar así en la planificación de los recursos humanos);
- v) la determinación del potencial (promociones);

c) Crear un medio de comunicación entre el supervisor y el subalterno mediante:

- i) el mejoramiento del diálogo y el intercambio de opiniones;
- ii) la determinación de las expectativas (de ambas partes);
- iii) la motivación;

d) Suministrar información en la que puedan basarse las futuras decisiones administrativas aplicables al personal de la organización mediante:

- i) la actualización de la información sobre los puestos (clasificación de los puestos);
- ii) las decisiones relativas a la concesión de incrementos y tal vez gratificaciones por mérito (aspectos relacionados con la paga);
- iii) la identificación de posibles traslados (movilidad);
- iv) la decisión acerca de si se han concluido con éxito las condiciones de prueba y la posible prórroga o rescisión del contrato según que el desempeño sea satisfactorio o insatisfactorio (carrera, tipos de nombramiento);
- v) el suministro de bases para el ascenso o descenso de categoría;
- vi) el suministro de bases para las reducciones de personal (planificación de los recursos humanos);
- vii) el suministro de información a futuros empleadores (contratación, movilidad y promoción).

83. A fin de ayudar a las organizaciones a satisfacer estos objetivos en lo que respecta a establecer sistemas de evaluación del desempeño, la Comisión ha enumerado también varios principios que deben tenerse presentes cuando se desarrollan políticas de evaluación del desempeño:

- a) Las evaluaciones deben ser objetivas, es decir deben hacerse sobre la base del trabajo realizado por el funcionario, y no de rasgos de personalidad;
- b) Debe desalentarse la evaluación por otros funcionarios de igual nivel que el evaluado y por sus subalternos. Sin embargo, los supervisores de segundo nivel deben participar en el proceso de evaluación a fin de asegurar la objetividad y la coherencia;
- c) Es importante instituir mecanismos de apelación;
- d) Debe darse al funcionario una copia completa de la evaluación, pero el informe sólo debe facilitarse a futuros empleadores con el consentimiento del funcionario 51/;
- e) La evaluación debe ser un proceso continuo, y en los informes anuales sobre el desempeño debe resumirse la información positiva dada durante el año;
- f) Los informes sobre el desempeño deben basarse en un enfoque positivo;
- g) Los métodos de evaluación no deben ser tan complicados que se evite por completo la evaluación o ella se lleve a cabo en forma superficial. Debe lograrse un equilibrio adecuado en el desarrollo de métodos de evaluación que sean relativamente simples de aplicar, pero que requieran el tiempo necesario para obtener evaluaciones objetivas 52/.

### Conclusión

84. Tras un período de estudio y consultas que llevó tres años, la Comisión recomendó en abril de 1981 a las organizaciones del régimen común que pusieran en efecto un nuevo sistema y un nuevo formulario de evaluación a partir del 1° de enero de 1982, teniendo en cuenta esas consideraciones 53/. A este respecto, la Comisión recomendó también que las organizaciones estudiaran medios para conceder gratificaciones adecuadas, respetando los escalones y el ámbito de variación de la escala de sueldos actual 54/.

85. Como se indicó en el informe del año pasado 55/, la Comisión ha pedido a las organizaciones que le comuniquen en su 19° período de sesiones su experiencia al cabo de dos años. La Comisión informará entonces más a fondo sobre la evaluación del desempeño en su décimo informe anual, que se presentará a la Asamblea General en su trigésimo noveno período de sesiones, en 1984.

86. En conclusión, es importante tener presentes las formas en que, conforme se ha detallado antes, puede utilizarse el proceso de evaluación del desempeño para fortalecer el procedimiento de gestión del personal. Los principales objetivos de la evaluación del desempeño guardan relación con la mejora del trabajo, la identificación de las necesidades de desarrollo y capacitación, el establecimiento de vínculos de comunicación entre el personal y los niveles administrativos, los aumentos anuales, las prórrogas de los contratos y las gratificaciones por mérito. En este sentido, es imposible exagerar su importancia para el desarrollo de las perspectivas de carrera y la planificación de los recursos humanos 56/.



VIII. LA POLITICA DE ASCENSOS, ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

87. Para generar un proceso de promoción de las perspectivas de carrera en las organizaciones, es preciso definir conforme a qué reglas puede ascenderse a los funcionarios, de qué manera se relacionan los ascensos con la clasificación de los puestos y cómo se identifica a los funcionarios para asignarles niveles de responsabilidad más altos.

88. Los jefes ejecutivos, en su declaración ante la Comisión en su 16° período de sesiones, han identificado las cuestiones relativas a la política de ascenso al describir la forma en que podría estructurarse el proceso de promoción de las perspectivas de carrera, como sigue:

"Los reglamentos de personal suelen conceder prioridad a los funcionarios en funciones para ser considerados respecto de vacantes para las que estén calificados, si bien las modalidades de aplicación de esta política varían entre organizaciones. Las políticas y prácticas existentes en muchas organizaciones no les permitirían reservar determinados cargos con miras a la planificación de carreras, excluyéndolos de la contratación externa o poniendo límites a la contratación externa a niveles superiores a los niveles normales de ingreso en el servicio. Sin embargo, es evidente que se facilitará la planificación de la carrera en la medida en que se pueda alentar la contratación de candidatos externos en los niveles normales de ingreso con preferencia sobre el ingreso directo a niveles más altos, en los casos en que ello sea posible." 57/

89. La Comisión prevé examinar la política de promoción como etapa 11 de su programa de trabajo con arreglo al artículo 14 del Estatuto, y se propone prestar particular atención en esa oportunidad a los siguientes elementos:

- a) Los criterios del "mérito personal", en virtud del cual los ascensos se conceden sobre la base del mérito y la antigüedad, y de "la jerarquía del puesto", en que la selección para un puesto a un nivel superior implica automáticamente un ascenso;
- b) Las relaciones entre las categorías de los puestos según se determinan en la clasificación de puestos y los grados personales conforme se determinan en el proceso de ascenso;
- c) Los conceptos de "eficiencia, competencia e integridad" (Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas), y de "antigüedad" y "mérito" como base para la política de ascensos;
- d) La posibilidad de utilizar "ascensos personales" para reconocer el valor de ciertos funcionarios para las organizaciones por razones que están más allá del simple contenido del trabajo;
- e) Opciones para el mecanismo de ascensos en que se tengan en cuenta la necesidad de una representación adecuada del personal y propuestas tales como el concepto de la DCI de "exámenes efectuados por otros funcionarios de igual nivel dentro de los grupos ocupacionales";
- f) El uso de requerimientos de "antigüedad mínima en la categoría";

g) La validez de establecer distintos criterios de periodicidad para los ascensos para distintos grupos ocupacionales, conforme lo sugerido por la DCI, o de establecer directrices generales como indicadores que tenderían a igualar la periodicidad de los ascensos entre los grupos ocupacionales;

h) La determinación de "criterios de periodicidad óptima para los ascensos" para las organizaciones en su totalidad o para grupos ocupacionales separados, mediante la planificación de los recursos humanos;

i) El ascenso del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico.

90. La Comisión cree que los ascensos se determinan en gran medida por los procesos de selección de las organizaciones para llenar las vacantes internas y que, en consecuencia, la justicia en el proceso de ascenso implica justicia en la asignación de puestos de nivel más alto a los funcionarios. Por tanto, la Comisión insta decididamente a las organizaciones a que se aseguren de que los procedimientos de ascenso están en línea con su política de promoción de las perspectivas de carrera, y pide a las organizaciones que se esfuercen por alcanzar este objetivo en estrecha coordinación con la Comisión a medida que ésta lleva a cabo nuevos estudios en dicha esfera de la política de personal.

91. En este contexto, la Comisión se pregunta si las tasas medias de avance deben determinarse en forma separada para cada grupo ocupacional, conforme a lo recomendado por la DCI 58/. Si bien la DCI ha demostrado que, por lo menos en la Secretaría, existen considerables diferencias en las perspectivas de ascenso entre distintos grupos ocupacionales, es posible que las organizaciones, en sus políticas de ascenso, deseen tomar medidas para contrarrestar esos factores, en lugar de institucionalizarlos.

92. Puede haber también elementos de índole presupuestaria que determinan las perspectivas de ascenso dentro de las organizaciones, y factores tales como la expansión y el rápido crecimiento de un programa o, a la inversa, reducciones en el personal, pueden tener un impacto considerable. Por esta razón, debe utilizarse la planificación de los recursos humanos para establecer parámetros para las tasas medias de avance, a fin de equilibrar los efectos a corto plazo de esas variables.

93. La Comisión considera que la concesión de "ascensos personales" puede ser útil para las organizaciones para reconocer situaciones excepcionales en que el valor de los funcionarios para las organizaciones excede en forma demostrable el valor de su trabajo conforme lo determinado por la clasificación del puesto. Esto puede ocurrir cuando las organizaciones desean conservar a funcionarios en ciertas funciones o lugares por períodos prolongados; cuando las organizaciones desean reconocer méritos anticipando asignaciones planificadas a puestos de categoría más alta, o cuando las organizaciones desean responder a problemas especiales que pueden presentarse en ocupaciones con un límite superior de la carrera bajo.

#### IX. MOVILIDAD

94. Los estatutos y reglamentos de las organizaciones del régimen común son aceptados por todo el personal como una condición previa al empleo. En la cláusula 1.2 del Estatuto del Personal de las Naciones Unidas (y en las cláusulas análogas de las demás organizaciones) se dispone que el Secretario General podrá asignar a los funcionarios "a cualquiera de las actividades u oficinas de las Naciones Unidas".

95. La Comisión, al definir anteriormente la promoción de las perspectivas de carrera, dejó claramente establecido que este proceso incluye la movilidad y los traslados laterales 59/. La Asamblea General expuso también con claridad sus intenciones y su posición: recientemente reiteró "su petición al Secretario General de que se estimule al personal del cuadro orgánico de las Naciones Unidas a trabajar en más de un lugar de destino y de que se consideren tales períodos de servicio satisfactorio como un factor positivo adicional al evaluarlo con miras al ascenso" 60/. Muchas organizaciones, en particular el PNUD, el ACNUR, la OIT y la OMS, consideran útil y necesario fomentar la movilidad geográfica y, en consecuencia, tienen políticas bastante bien definidas a este respecto.

96. A juicio de la Comisión, el concepto de traslado lateral y movilidad de puestos ha de ser aplicable a todos los funcionarios, tanto si pertenecen al cuadro orgánico como al cuadro de servicios generales, de acuerdo con el carácter de sus funciones. Esto se puede llevar a cabo por medio de la rotación de los puestos para el personal de contratación local y, además, mediante el traslado entre lugares de destino, tanto dentro de las organizaciones como entre ellas, para el personal contratado internacionalmente.

97. Por estas razones, entre otras, la Comisión ha llegado a la conclusión de que el movimiento del personal tiene una importancia considerable y, por consiguiente, ha examinado detalladamente los traslados, las adscripciones, los préstamos y los intercambios de personal 61/. La labor de la Comisión en esa esfera todavía no ha terminado 62/. No obstante, la Comisión ya ha tomado una serie de decisiones conexas que fomentarán la movilidad: por ejemplo, la creación de un boletín de anuncios de vacantes 63/.

98. La Dependencia Común de Inspección evidentemente considera que la movilidad es un elemento importante para la promoción de las perspectivas de carrera. Ello está implícito en las recomendaciones 3 e), sobre la necesidad de "introducir lo antes posible sistemas para consultar al personal acerca de la promoción y de la planificación de las perspectivas de carrera", 1 A i), sobre "las trayectorias unificadas de carrera", y 1 A v), sobre "los procedimientos que permitan al personal participar en la determinación de la configuración de su carrera", que han de aplicarse al personal de todos los cuadros 64/.

99. La Comisión considera que las recomendaciones de la DCI no requieren que se adopten medidas especiales por el momento, ya que pueden aplicarse, según proceda (como ya lo hacen actualmente, en realidad, muchas organizaciones), dentro del marco administrativo existente en las organizaciones 65/. Puede que, en el contexto más amplio del estudio ulterior de los tipos de nombramiento que realice la Comisión en virtud del artículo 15 de su Estatuto, se haga necesario revisar el concepto de adscripciones alternas propuesto por la DCI en la recomendación 4 ii).

100. En este momento la Comisión quiere recordar las medidas de gran alcance que recomendó recientemente a las organizaciones y que fueron aprobadas por la Asamblea General, a saber, la clasificación de los lugares de destino según las condiciones de vida y de trabajo. Con esas medidas administrativas, siguiendo un enfoque similar al del sistema de ajustes por lugar de destino, se procuran igualar las repercusiones para el personal de las reasignaciones entre lugares de destino, crear condiciones de empleo equitativas a escala mundial y aumentar de ese modo la movilidad del personal. Además, la Comisión sigue examinando los incentivos, financieros y de otro tipo para fomentar la rotación del personal, en particular los traslados de los lugares de destino donde hay sedes, y para eliminar los obstáculos a la movilidad, preocupaciones que comparte también el CAC.

101. Por último, en lo que respecta a la movilidad, la Comisión, de conformidad con las resoluciones 35/210 y 36/233 de la Asamblea General, se propone continuar su labor y sus estudios en esta esfera, con arreglo, entre otras cosas, a las etapas 8 (programas de intercambio entre organizaciones) y 14 (programas de intercambio entre las administraciones nacionales e internacionales) de su programa de trabajo.

#### X. FORMACION Y PROMOCION DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA

102. La función general de la formación se ha definido como "el proceso de ayudar a los empleados a lograr eficacia en su trabajo presente y futuro" 66/. Por consiguiente, es una parte indispensable de la promoción de las perspectivas de carrera. El especialista en formación, en nombre de la organización, debe examinar el plan relativo a los recursos humanos totales y establecer las deficiencias, las necesidades y los requerimientos que podrían satisfacerse por medio de la formación.

103. Por esta razón, la Comisión incluyó la "relación de la formación con las perspectivas de carrera" en una etapa relativamente temprana de su programa de trabajo. Conforme a ello, en su 13° período de sesiones la Comisión examinó dos documentos presentados por el CCCA en cumplimiento de la decisión de la Comisión de que el CCCA presentara propuestas sobre la política de formación. Los temas de esos dos informes eran la política de formación y su relación con la promoción de las perspectivas de carrera, y los elementos de un programa modelo de formación de personal directivo. En el primer documento se esbozaban los objetivos, la forma, el contenido y la planificación de la formación, se analizaba la relación de la formación con las perspectivas de carrera y se examinaba la necesidad de recursos para la formación. El examen detallado que hizo la Comisión de estos aspectos se describió en su último informe anual 67/.

104. El segundo documento contenía propuestas concretas sobre un programa modelo de formación de personal directivo 68/. Este es un ejemplo del tipo de formación que necesitan todas las organizaciones, ya que tiene gran repercusión en el desarrollo del personal, ya se trate de los superiores jerárquicos o del personal subordinado. El desempeño, las actitudes, la lealtad, la permanencia y el desarrollo de los subordinados son un reflejo directo de la calidad de la dirección que brindan los superiores jerárquicos. Tanto los riesgos como los beneficios que se pueden obtener aumentan cuanto más altos son los niveles de gestión. El superior jerárquico inmediato de cada persona representa para ésta a la administración. El superior jerárquico tiene una influencia mucho mayor sobre la vida profesional del subordinado que todos los demás factores juntos. Como han descubierto los especialistas en el estudio del comportamiento, el superior jerárquico se convierte en la clave de todas las nuevas formas de motivación: reconocimiento por el trabajo bien realizado, relaciones laborales, capacidad de actuar en relación con los demás, mayor aprovechamiento de las posibilidades personales y satisfacción de las necesidades de cada empleado. Hay fallas graves cuando los superiores jerárquicos de estilo tradicional, muy laboriosos y orientados hacia la realización del trabajo, poseen sólo nociones superficiales del difícil arte de dirigir a las personas. Por consiguiente, la Comisión ha recomendado que se preste mucha más atención a este tipo de formación 69/.

105. En el contexto de este estudio, la Comisión señalará a la atención al menos seis recomendaciones que ya formuló anteriormente con respecto a la formación, entre otras cosas. Se consignan en el apéndice I (sección i)) y, en consecuencia, no se enumeran en este lugar.

106. No obstante, la Comisión desearía señalar expresamente uno de los instrumentos que recomendó, que podría resultar de particular utilidad para el análisis de las futuras necesidades de formación, y, por consiguiente, para la promoción de las perspectivas de carrera, a saber, la parte III del formulario para la evaluación del desempeño recomendado por la Comisión 70/. El motivo para la inclusión de esta parte del formulario que recomendó la Comisión para la evaluación del desempeño era, entre otras cosas, ayudar a las organizaciones y al personal a hacer frente a las necesidades de desarrollo del personal y de la organización. En el enfoque elegido por la Comisión los funcionarios pueden empezar el proceso describiendo sus aspiraciones en materia de carrera (que, en general, se mantendrán de un año a otro). A continuación, esas aspiraciones de carrera, que son a largo plazo, pueden definirse indicando metas a más corto plazo, y en un proceso de orientación de la carrera el superior jerárquico y el funcionario pueden acordar objetivos realistas de formación que deberían ayudar a la administración en su análisis de las necesidades en materia de formación.

107. El último informe anual de la Comisión tuvo como resultado, con respecto a la formación, la aprobación por la Asamblea General de los incisos c) y d) del párrafo 2 de la parte III de la resolución 36/233, en que se pide a la Comisión que prosiga estudios sobre la "cooperación interinstitucional en materia de formación" y que emprenda una "evaluación completa" de las actividades de formación "con especial referencia a la formación de personal directivo y afín". Han comenzado el trabajo y las deliberaciones en relación con esos asuntos. Se prevé que la FICSA presentará opiniones detalladas basadas en el cuestionario sobre la formación que envió recientemente a las organizaciones. La Comisión espera examinar estos temas en 1983 a fin de informar a las organizaciones y a la Asamblea General durante el trigésimo octavo período de sesiones.

Notas correspondientes al apéndice II

- 1/ ICSC/R.178, párr. 17\*.
- 2/ ICSC/R.112\*.
- 3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párrs. 309 a 313.
- 4/ Ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30 y Corr.1 y 2).
- 5/ A/36/432, párr. 5.
- 6/ ICSC/16/R.17/Add.1, párrs. 30 a 34\*.
- 7/ A/36/168, párr. 1 (cifras correspondientes a 1980).
- 8/ JIU/REP/82/3, párr. 36.
- 9/ ICSC/16/R.17/Add.1, párr. 26\*.
- 10/ Ibid., párr. 30\*.
- 11/ Ibid., párr. 32\*.
- 12/ Ibid., párr. 33\*.
- 13/ ICSC/16/R.18\*.
- 14/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo período de sesiones, Suplemento No. 8 (A/10008), cap. I, párr. 61.
- 15/ A/35/7/Add.8, párrs. 30 a 34.
- 16/ Ibid., párr. 42.
- 17/ JIU/REP/82/3, párrs. 52 y 53.
- 18/ A/36/432, anexo VI.
- 19/ A/35/7/Add.8, párr. 38.
- 20/ A/31/137, anexo, párr. 64.
- 21/ A/35/7/Add.8, párr. 37.
- 22/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30 y Corr.1), párrs. 212 y 213; e ibid., trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30), párr. 288.

---

\* Los documentos de la serie ICSC/R. pueden consultarse en la secretaría de la CAPI.

Notas correspondientes al apéndice II (continuación)

23/ Ibid., párr. 288.

24/ Ibid., trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párr. 212.

25/ Informe de la Comisión Preparatoria de las Naciones Unidas (His Majesty's Stationery Office, Londres, PC/20, 23 de diciembre de 1945), pág. 92, párr. 60.

26/ Informe del Comité Encargado de Estudiar el Régimen de Sueldos, Subsidios y Prestaciones, "Régimen de sueldos, subsidios y prestaciones de las Naciones Unidas", Documentos Oficiales de la Asamblea General, undécimo período de sesiones, anexos, tema 51 del programa (1956 A/3209); e informe de la Sexta Conferencia Anual de la Fundación Stanley sobre procedimientos de las Naciones Unidas (1975).

27/ Informe del Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas (Documentos Oficiales de la Asamblea General, vigésimo séptimo período de sesiones, Suplemento No. 28 (A/8728)), vol. II, pág. 30; ICSC/R.164; ICSC/R.178, párr. 15\*.

28/ A/8728, loc. cit.

29/ ICSC/16/R.17/Add.1, párr. 4\*.

30/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párrs. 206 y 207.

31/ ICSC/15/R.17/Add.1\*.

32/ JIU/REP/81/11, párr. 26.

33/ Ibid., párr. 44.

34/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo cuarto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/34/30), párr. 207.

35/ ICSC/R.288, párr. 42\*.

36/ ICSC/R.71, anexo, pág. 3, párr. 4.2\*.

37/ ICSC/R.77, párrs. 133 a 137\*.

38/ ICSC/16/R.17/Add.1, párr. 12\*.

39/ El párrafo 46 del documento ICSC/R.288 contiene un desglose más detallado\*.

40/ A/36/432, párrs. 26 y 27.

41/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párr. 168.

Notas correspondientes al apéndice II (continuación)

42/ Ibid., párr. 167.

43/ Por ejemplo, véanse las decisiones sobre Lawrence - Fallo No. 185 (1974) del Tribunal Administrativo de las Naciones Unidas; y Bhattacharyya - Fallo No. 142 (1971).

44/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo tercer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/33/30), párr. 168.

45/ A/36/432, párrs. 52 a 55, y JIU/82/3, párr. 64.

46/ ICSC/16/R.17/Add.1, párr. 8\*.

47/ JIU/REP/82/3, párr. 38.

48/ Ibid., párr. 48.

49/ JIU/REP/82/3, párr. 46.

50/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30), párrs. 275 y 276.

51/ Ibid., párr. 269.

52/ Ibid., párrs. 271 a 273.

53/ Ibid., trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30), párr. 226 y anexo X.

54/ Ibid., párr. 221.

55/ Ibid., párr. 226.

56/ Véase el documento ICSC/16/R.18\*.

57/ ICSC/16/R.17/Add.1, párr. 31\*.

58/ JIU/PER/82/3, párr. 37.

59/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30), párr. 288.

60/ Resolución 35/210, sección VI, párr. 3.

61/ Véanse los siguientes documentos: ICSC/R.217\*; Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30), párrs. 297 y 298; ICSC/R.256; Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30), párrs. 227 a 231; e ICSC/15/R.18.



Notas correspondientes al apéndice II (continuación)

62/ Véase el documento ICSC/15/R.26, párrs. 188 a 192\*.

63/ Las 13 medidas recomendadas por la Comisión en su sexto informe anual también pueden considerarse como medidas que fomentan la movilidad (y las oportunidades al respecto). Véase Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo quinto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/35/30), párr. 291. Para facilitar la referencia, se agrega un resumen como apéndice I del presente documento.

64/ JIU/REP/82/3, págs. 24, 22 y 13, respectivamente.

65/ Como se ha señalado antes, las últimas dos recomendaciones de la DCI se examinaron y debatieron durante un período de tres años (1979-1981). Véase el capítulo anterior para más detalles.

66/ Ray A. Killian, Managing Human Resources (Nueva York, American Management Association, 1976), pág. 90.

67/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/36/30), párrs. 200 a 206.

68/ Ibid., párrs. 207 a 209 y anexo IX.

69/ Ibid., párr. 206.

70/ Ibid., págs. 130 y 131.

APENDICE III

Programa de trabajo sobre la promoción de las perspectivas  
de carrera y la contratación

<u>Etapa</u>	<u>Tema</u>	<u>Medida</u>
1	Servicio del personal de carrera y del personal que no es de carrera	Se terminó en el noveno período de sesiones
2	Medidas de promoción de las perspectivas de carrera	Se terminó en el noveno período de sesiones
	A. Para el personal de carrera	
	B. Para el personal que no es de carrera	
3	Objetivos de la promoción de las perspectivas de carrera	Se terminó en el décimo período de sesiones
	A. Necesidades y beneficios de la organización	
	B. Necesidades y beneficios del funcionario	
4	Relación entre la promoción de las perspectivas de carrera y la clasificación de puestos	Se terminó en el décimo período de sesiones
	A. Distinción entre los criterios para determinar la categoría de los puestos y la de los funcionarios	
	B. Efectos sobre la movilidad y la carrera	
	C. Determinación de trayectorias de carrera	
	D. Ajustes especiales de categorías para mejorar las perspectivas de carrera	
	(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)	Se presentó a la Asamblea General en su trigésimo cuarto período de sesiones

<u>Etapa</u>	<u>Tema</u>	<u>Medida</u>
5	Modalidades de clasificación divergentes	
	A. La categoría P-6	Se terminó en el 11° período de sesiones
	B. Funcionarios nacionales del cuadro orgánico	Se terminó en el 12° período de sesiones
	C. Categoría especial del cuadro de servicios generales	Se terminó en el 12° período de sesiones
	(Informe complementario de la CAPI a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones, con recomendaciones sobre políticas concretas)	Se presentó a la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones
6	Evaluación del desempeño )	
	A. Criterios para juzgar el desempeño )	
	B. Papel del supervisor, del funcionario, de sus iguales, de sus subordinados y del departamento de personal )	
	C. Recompensas por buen desempeño )	Se terminó en el 13° período de sesiones; se examinará en el 19° período de sesiones
	D. Sanciones por desempeño deficiente )	
	E. Efecto del desempeño sobre el progreso en la carrera en relación con los años de servicio )	
	(Informe complementario de la CAPI a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones, con recomendaciones sobre políticas concretas)	Se presentó a la Asamblea General en su trigésimo sexto período de sesiones
7	Programas especiales de perfeccionamiento	
	A. Mujeres, jóvenes, nacionales de categorías particulares de países	Se terminó en el 12° período de sesiones

<u>Etapa</u>	<u>Tema</u>	<u>Medida</u>
	B. Programas de formación de personal directivo	)
		)
8	Programas de intercambio entre organizaciones	)
		)
	A. Métodos de cooperación	)
		)
	B. Salvaguardias contra una competencia excesiva	)
		)
9	Relación entre la capacitación y la promoción de las perspectivas de carrera	)
		)

Estos temas se trataron en el 13° período de sesiones - se proseguirá su examen

#### PLANIFICACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

10	Planificación de los recursos humanos	El tema se trató en el 16° período de sesiones sobre la base de un documento de la secretaría - se proseguirá su examen
	A. Utilidad de tales programas	
	B. Componentes de tales programas	
11	Política de ascensos	El tema se trató en el 16° período de sesiones sobre la base de un documento de la secretaría - se proseguirá su examen
	A. Requisitos para el ascenso	
	B. "Ascensos personales"	
	C. Ascenso de personal del cuadro de servicios generales al cuadro orgánico	
12	Normas relativas al anuncio interno de vacantes	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la secretaría)
	(Informe complementario de la CAPI a la Asamblea General, con recomendaciones sobre políticas concretas)	

EtapaTemaMedida

## POLITICA DE CONTRATACION

- 13 Política general de contratación
- El tema se trató en el 16° período de sesiones, sobre la base de un documento de la secretaría - se proseguirá su examen
- A. Distribución geográfica adecuada
  - B. Número apropiado de mujeres
  - C. Número apropiado de jóvenes
  - D. Política relativa a los impedidos
- 14 Búsqueda de candidatos
- (El tema se examinará sobre la base de un documento de la secretaría)
- A. Uso adecuado de anuncios
  - B. Métodos de cooperación entre las organizaciones
    - i) Procedimientos comunes 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
- 15 Evaluación y selección
- (El tema se examinará sobre la base de un documento del CCCA)
- A. Procedimientos de evaluación incluidos los concursos
  - B. Papel del personal directivo, del personal subordinado y del departamento de personal
  - C. Papel de los gobiernos
  - D. Contratación de candidatos excesivamente calificados

<u>Etapa</u>	<u>Tema</u>	<u>Medida</u>
16	Nombramiento y empleo	(El tema se examinará sobre la base de un documento del CCCA)
	A. Categoría en la que se hace el nombramiento inicial	
	B. Duración del nombramiento inicial	
	C. Disposiciones sobre nombramientos de prueba	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la secretaría)
	i) Duración de los períodos de prueba	
	ii) Requisitos relativos a los nombramientos de prueba	
	iii) Métodos para evaluar éxitos y fracasos	
	iv) Procedimientos para rescindir contratos	
	D. Duración del empleo después del período de prueba	(El tema se examinará sobre la base de un documento del CCCA)
	i) Prolongación del servicio con contratos de plazo fijo	
	ii) Requisitos para recibir un contrato permanente	
	iii) Conversión del nombramiento de plazo fijo en nombramiento permanente	

<u>Etapa</u>	<u>Tema</u>	<u>Medida</u>
	(Informe de la CAPI a la Asamblea General sobre la política general de promoción de las perspectivas de carrera y de contratación)	
17	Política sobre jubilación .	(El tema se examinará sobre la base de un documento de la secretaría)

Metodología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes relativos al cuadro de servicios generales y a otros cuadros de contratación local: lugares de destino en que hay sedes

Introducción

1. La metodología que se describe en las páginas siguientes representa la culminación de la experiencia adquirida y las decisiones adoptadas por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) durante la participación de la Comisión en la serie inicial de estudios de sueldos para el cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino en que hay sedes. La Comisión decidió encargarse de la realización de esos estudios de sueldos al terminar su cuarto período de sesiones, y notificó debidamente esa decisión a las organizaciones participantes.

2. Las responsabilidades de la CAPI a ese respecto se estipulan en las normas siguientes:

a) En virtud del inciso a) del artículo 10 de su Estatuto, la Comisión hará recomendaciones a la Asamblea General sobre "los principios generales para la determinación de las condiciones de servicio del personal";

b) En virtud del inciso a) del artículo 11, establecerá "los métodos por los cuales han de aplicarse los principios para determinar las condiciones de servicio";

c) En virtud del artículo 12, "en las sedes y en los demás lugares de destino que de tiempo en tiempo se designen a petición del Comité Administrativo de Coordinación", 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".

3. En 1949, el Comité de Expertos en materia de sueldos, subsidios y licencias, conocido como el Comité Flemming, promulgó por primera vez el principio para determinar los sueldos del personal contratado localmente y elaboró un documento que presentó el CCCA en 1952, titulado "Principios rectores para la determinación de las condiciones de servicio del cuadro de servicios generales", por el que se rigió el proceso de determinación de sueldos para el personal de servicios generales desde 1952 hasta el primer estudio de sueldos realizado por la Comisión en 1977. La Comisión se ajustó en gran medida a esos principios rectores en los estudios realizados en los lugares donde había sedes desde la celebración de su 15° período de sesiones. La Comisión refrendó la versión actualizada del principio, que se enuncia en la forma siguiente: "en virtud del Artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas se establece que la consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Para cumplir con las normas restablecidas por la Carta en lo que respecta al empleo del personal contratado localmente, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben estar en condiciones de competir con los empleadores del mismo mercado de trabajo que contratan personal de nivel igualmente elevado de calidad e idoneidad para desempeñar tareas de carácter similar y de valor igual a las que se realizan en las organizaciones. Para mantener un nivel competitivo a fin de atraer y retener funcionarios que reúnan esos requisitos es

preciso que las condiciones de servicio de los funcionarios contratados localmente se determinen teniendo en cuenta las mejores condiciones de servicio prevalecientes entre los demás empleadores de la localidad. Las condiciones de servicio, incluidas la remuneración y otros elementos básicos de compensación, deben estar entre las mejores de la localidad, sin ser necesariamente las mejores".

4. La participación de la Comisión en los estudios de sueldos del cuadro de servicios generales le ha permitido adquirir una experiencia considerable, que constituye la base de la metodología siguiente. La Comisión, con la participación activa del CCCA y de la FICSA, examinó ampliamente en su 15° período de sesiones la metodología que se describe en el presente documento. La Comisión aprobó la metodología en forma provisional en su 15° período de sesiones y le dio su aprobación definitiva en su 16° período de sesiones.

5. Cabe señalar que el establecimiento de las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales y de otros cuadros de contratación local, tal como figura en la metodología siguiente, es una actividad compleja y prolongada que requiere la cooperación de todas las partes interesadas. En consecuencia, en la metodología se hace hincapié en la participación de representantes del personal en el proceso de estudio, conjuntamente con las organizaciones y la secretaría de la CAPI. Sólo si hay un verdadero interés por las opiniones de las partes interesadas en el proceso de realización de estudios de sueldos recibirá el personal del cuadro de servicios generales una remuneración que sea equitativa para el personal y justificable para los órganos deliberantes.

6. En el desarrollo de esta metodología, la CAPI trató de lograr un equilibrio entre la coherencia de criterios en la aplicación de una metodología general a todos los lugares de destino en que hay sedes y la flexibilidad necesaria para tener en cuenta las condiciones locales en cada uno de esos lugares. Se espera que esta metodología no requiera modificaciones por algún tiempo, aunque se reconoce que la evolución de las condiciones con el tiempo hará necesario que oportunamente se introduzcan algunas mejoras. Es preciso reconocer que en la metodología actual no se tratan en forma apropiada determinados elementos de la remuneración en el proceso del estudio, a saber, vacaciones anuales, días feriados, horas extraordinarias y plus por turnos especiales. Se prevé que una metodología pormenorizada para el examen de esos elementos en el proceso de estudio será una de las modificaciones que se introducirán en la metodología general en un futuro próximo. Como resultado de la experiencia que se logre en la aplicación de la metodología general en la segunda serie de estudios en lugares de destino en que hay sedes, es posible que sea menester introducir modificaciones en dicha metodología. La Comisión convino en realizar un examen de la metodología general una vez terminada la segunda serie de estudios, oportunidad en la cual las organizaciones y los representantes del personal podrían esbozar los problemas con que se hubiera tropezado en la aplicación de la metodología y sugerir las modificaciones convenientes.

7. Puede considerarse que el proceso de estudio de la metodología general que se describe en el presente documento tiene cuatro etapas:

a) La etapa de preparación, que consiste en la celebración de consultas con los representantes del personal y las administraciones acerca de la selección de puestos y empleadores, la preparación de descripciones de puestos y del cuestionario, y el examen de la metodología para los estudios en relación con los lugares de destino correspondientes. Esta etapa incluye también la formación de los equipos de estudio y la preparación de los materiales y las cartas para los empleadores.



b) La etapa de reunión de datos, que incumbe a la secretaría y de la que se encargan los equipos compuestos por miembros de la secretaría de la CAPI, la administración y el personal. Esa etapa termina al completarse los informes de los equipos de estudio, que consisten en el cuestionario básico llenado por cada empleador y firmado por todos los miembros del equipo como expresión de su conformidad conjunta con el contenido del respectivo informe (a reserva de las observaciones que los miembros del equipo deseen formular).

c) La etapa de análisis de los datos, que está a cargo de la secretaría. Además, es conveniente facilitar datos del estudio de sueldos a los representantes de la administración y del personal, con carácter confidencial, para que hagan un análisis simultáneo e independiente. La única limitación se refiere al cuestionario básico; no se deben proporcionar nunca copias del mismo fuera de la secretaría porque se trata de documentos reservados que ésta no puede suministrar debido a la promesa de respetar su carácter confidencial hecha por la Comisión a los empleadores. La etapa de análisis termina con la preparación del informe sobre el estudio para su presentación a la Comisión. Antes de ello es aconsejable celebrar consultas oficiosas con los representantes del personal y la administración, basándose en un bosquejo del informe o en el propio proyecto de informe. Las opiniones del personal y la administración pueden permitir la introducción de correcciones en el informe y de modificaciones en el análisis, o pueden quedar reflejadas en el informe como opiniones divergentes sobre la materia correspondiente.

d) La etapa de preparación de la escala de sueldos, que consiste en el examen de los resultados del estudio y está a cargo de la Comisión. En la preparación de la escala de sueldos, la Comisión hace hincapié en el equilibrio de las consideraciones de comparabilidad externa con las de alineación interna. Es indispensable oír y tener en cuenta, cuando ello esté justificado, las opiniones de los representantes de las administraciones y del personal, bien oralmente, bien por escrito, o bien de ambas formas. Las decisiones relativas a la escala de sueldos se presentan como recomendaciones a los jefes ejecutivos de las organizaciones interesadas en forma de informe.

Las secciones de la metodología que se presentan a continuación figuran en el orden de las cuatro etapas descritas.

#### I. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LOS EMPLEADORES QUE SE HAN DE INCLUIR EN EL ESTUDIO

8. La selección de los empleadores desempeña un papel clave para determinar los niveles de remuneración. No puede establecerse fácilmente una directriz que garantice que los empleadores seleccionados son realmente representativos del mercado de trabajo y que se encuentran entre los mejores de éste. Sin embargo, es indispensable disponer de la mejor muestra posible de empleadores, para que las escalas de sueldos resultantes del estudio se ajusten al principio de las mejores escalas prevaletes. Aunque tal vez un empleador no sea apropiado para el estudio porque sus escalas de sueldos son demasiado bajas en relación con las que pagan otros empleadores, no se puede eliminar a ningún empleador del estudio porque los sueldos que paga son demasiado elevados, a condición de que se satisfagan los demás criterios.

9. Al seleccionar los empleadores y con el fin de identificar de antemano los que ofrecen las mejores condiciones generales de empleo, es necesario realizar investigaciones, entablar contactos y celebrar consultas con los representantes de las organizaciones y del personal. También constituirán fuentes valiosas de información los demás estudios sobre sueldos realizados recientemente en la zona en relación con categorías análogas de empleados. Por otra parte, revisten especial importancia las listas de empleadores de los estudios ya realizados por la Comisión, y con anterioridad a éstos, por las organizaciones. Se debe tratar de lograr una continuidad de empleadores entre dos estudios sucesivos, y también hay que tratar de sustituir a los empleadores menos importantes por otros más atractivos. Las propuestas para la inclusión de los empleadores que se considere que están entre los mejores deberán aceptarse a priori, con sujeción únicamente a los criterios que más adelante se exponen y a la limitación de la muestra global a un número razonable de tales empleadores. No hay que descartar ningún tipo de investigación preliminar entre los mejores empleadores potenciales, pero cuando se realicen esas investigaciones, ya sea en forma oficial u oficiosa, deberá ser con el consentimiento previo de la Comisión o de sus representantes y su forma de presentación deberá convenirse por anticipado.

10. Los criterios concretos para la selección de los empleadores deben aplicarse con un grado razonable de flexibilidad a fin de tener en cuenta las distintas circunstancias de cada estudio. Los empleadores seleccionados deben ser los que se considera que ofrecen las mejores condiciones generales de empleo en la localidad y, por otra parte, deben emplear personal en puestos comparables a los de las organizaciones.

11. Los empleadores deben constituir una muestra razonablemente representativa de los sectores económicos competitivos, incluso la administración pública y las instituciones paraestatales, sin que ningún sector domine en exceso en la muestra. Los empleadores deben tener políticas de remuneración establecidas y haberse instalado en la localidad varios años, por lo menos, antes de la fecha de realización del estudio, para que sus sueldos no estén fijados temporalmente a un nivel artificialmente elevado a fin de contratar personal tomándolo de otros empleadores que ofrezcan condiciones óptimas. También convendría que los empleadores tuvieran un sistema de evaluación de puestos. El número mínimo de oficinistas de cada uno de los empleadores seleccionados debe ser normalmente de 50. Los empleadores con una plantilla menor tienden a tener un número insignificante de puestos comparables y de equiparaciones de puestos, así como escalas de sueldos que con frecuencia están orientadas hacia la persona y no hacia la función.

12. El número de empleadores cuyos datos sobre sueldos se utilizarán en el análisis del estudio debe ser bastante constante entre estudios sucesivos, para no correr el riesgo de desvirtuar los resultados e introducir variaciones sustanciales en las escalas de sueldos a causa del volumen de datos disponibles. Deben utilizarse dos listas de empleadores, una principal y otra de reserva, a fin de poder contar con el número de empleadores más conveniente para el análisis de datos.

## II. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LOS PUESTOS QUE SE HAN DE INCLUIR EN EL ESTUDIO

13. La eficacia y la confiabilidad de todo estudio de sueldos son determinados, en gran medida, por la forma en que se seleccionan, describen y equiparan los puestos. La reunión de datos sobre sueldos y prestaciones, y su ulterior análisis, la decisión acerca de cuáles sueldos y prestaciones se han de escoger y el método de cálculo del sueldo externo de equiparación determinan el nivel de las escalas resultantes, pero de la selección, la descripción y la equiparación de puestos depende que esos niveles de sueldos sean apropiados para todo el personal en todos los puestos de las organizaciones y reflejen verdaderamente las condiciones externas.

14. En teoría, un estudio tiene que abarcar todas las categorías y una gran cantidad de puestos de cada categoría para ser realmente representativo de los puestos de las organizaciones. En la práctica, no es viable ni aconsejable incluir un número demasiado grande de puestos, y se debe optar por un número intermedio que incluya una cantidad suficiente de puestos adecuados, a fin de que éstos sean representativos, pero no un número tan grande que dificulte la reunión de datos. Para que un puesto sea representativo del nivel que le corresponde en su categoría, debe reflejar el nivel medio de las tareas realizadas en los puestos de esa categoría. A los fines del estudio, no sería representativa la selección de un puesto cuyos requisitos fueran muy superiores o muy inferiores a los del nivel normal de trabajo en la categoría de que se trate. La selección de los puestos correspondientes a cada categoría será más fiable si las organizaciones clasifican los puestos de manera sistemática. Por consiguiente, la aplicación de un sistema de clasificación de puestos para el cuadro de servicios generales es un requisito del éxito de todo estudio de sueldos. El concepto de los mejores sueldos prevalentes estará desprovisto de significado, si no se aplica internamente el principio de igual remuneración por igual trabajo. La mejor manera de lograr la equidad es aplicar tanto normas comunes de clasificación de puestos como escalas comunes de sueldos. En cada uno de los lugares de destino se deben aplicar las mismas normas al personal de las diferentes organizaciones que es remunerado con arreglo a una escala común. En los lugares donde no existan normas comunes, las organizaciones deben por lo general elaborarlas antes de la realización de los estudios futuros.

15. Cuando hay normas de clasificación de puestos, la selección de puestos representativos se convierte en una tarea más positiva. Como primer paso, es necesario reunir estadísticas sobre todos los puestos; este proceso puede llevarse a cabo con eficacia cuando todas las organizaciones utilizan cuidadosa y uniformemente las denominaciones de los cargos. A este respecto, puede ser de mucha ayuda la Clasificación Común de los Grupos Ocupacionales (CCGO).

16. Después de haber reunido estadísticas exactas sobre los tipos y el número de puestos existentes en cada categoría del lugar de destino, es posible identificar los principales grupos ocupacionales (los que cuentan con mayor cantidad de funcionarios) y los puestos que predominan en cada categoría. Los principales grupos ocupacionales del estudio deben estar representados por puestos en cada categoría (desde las más bajas hasta las más altas), dado que serán esos puestos los que abarcarán una parte significativa de todo el cuadro de servicios generales y debido a que la equiparación de puestos es más exacta cuando se comparan los puestos de una serie con puestos externos. Los puestos representativos de las diferentes categorías consisten en los puestos de los principales grupos

ocupacionales y en otros puestos que, debido a su número elevado, son típicos. No obstante, sería preferible que los puestos que formasen parte de una serie no fueron estudiados independientemente de otros puestos correspondientes a otras categorías de la misma serie. El estudio debe abarcar todas las categorías, o la mayoría de ellas. Por lo general, se excluyen las categorías que sólo tienen unos pocos puestos. Las categorías inferiores son especialmente aptas para su estudio, dado que por lo general incluyen puestos de ingreso, cuya equiparación con puestos externos es relativamente fácil y cuyos niveles de sueldos constituyen buenos indicadores del grado en que los sueldos de las organizaciones son competitivos en el mercado.

17. A menudo, las categorías superiores están constituidas por puestos cuyo estudio es más difícil. Las tareas de los puestos de las categorías superiores del cuadro de servicios generales son a menudo de carácter casi análogo al de las tareas realizadas en las categorías inferiores del cuadro orgánico. Antes de efectuar un estudio, y ya sea junto con un estudio general de clasificación de puestos o por separado, debe distinguirse cuidadosamente entre los puestos que pertenecen a las categorías superiores del cuadro de servicios generales y los que pertenecen a las inferiores del cuadro orgánico. Es útil estudiar los puestos de las categorías superiores del cuadro de servicios generales, en particular cuando forman parte de la categoría más elevada de una serie ocupacional, a fin de lograr una definición y una equiparación más precisas de los puestos que están inmediatamente por debajo de ellos en sus respectivas series.

18. Si bien deberían incluirse todas, o casi todas las categorías, y si bien debería haber al menos dos puestos por cada categoría estudiada, no es posible establecer un requisito fijo sobre el número de puestos que es menester estudiar. A este respecto debe haber flexibilidad, de modo de adaptarse a las circunstancias especiales de cada lugar de destino, y debe haber un equilibrio entre el número de puestos estudiados y la duración y el alcance del estudio. Sea como fuere, no es aconsejable que continúe la tendencia a reducir el número de puestos. Pese a que ello podría simplificar la reunión de datos, también presenta el riesgo de que disminuya la exactitud de la comparación y, en consecuencia, la coherencia entre los sueldos internos y los externos, con lo cual se pondría en peligro el principio mismo de la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales. La selección ideal de los puestos debería incluir un grupo adecuado de la población estadística del universo de puestos del cuadro de servicios generales y de la población en cada categoría. Si bien los porcentajes variarán necesariamente entre diferentes lugares de destino, la práctica normal debería consistir en que estuviera representada al menos la mitad de la población estadística del universo de puestos estudiados y al menos del 40 al 50% de la población de cada categoría estudiada.

19. Los puestos que se seleccionen deben ser representativos de sus categorías en todas las organizaciones del lugar de destino. Si se escogen sobre la base de un sistema de clasificación común y son representativos de sus categorías en una organización, entonces por definición deben ser igualmente representativos para todas las organizaciones. No se deben utilizar puestos que se presten a controversias ni puestos cuya clasificación se haya sometido a apelación.

20. Cada puesto que se seleccione debe ser aplicable sólo a una categoría y ello debería reflejarse en la descripción de funciones correspondiente. De preferencia los puestos escogidos en el estudio no deberían ser puestos multifuncionales. Si no es posible excluir puestos multifuncionales, deberían combinarse funciones en la

misma serie ocupacional y en la misma categoría, los cuales deberían describirse cuidadosamente de modo que no supusiesen un nivel de responsabilidad o un tipo y una variedad de trabajo que serían representativos de una categoría superior o inferior.

21. Al seleccionar los puestos, se debe prestar especial atención a la posibilidad de hallar puestos comparables entre los empleadores externos. No deberían escogerse puestos que fuesen peculiares de las organizaciones de las Naciones Unidas pero que fuesen relativamente raros entre los empleadores externos. A este respecto, son de utilidad la experiencia adquirida en los estudios anteriores en un lugar de destino y los conocimientos logrados a partir de los contactos e intercambios de información permanentes con los empleadores externos. En general, debería existir un alto grado de coherencia entre los puestos incluidos de un estudio a otro en el mismo lugar de destino.

22. Finalmente, debe adoptarse un criterio para las ocupaciones que posiblemente sean ajenas a los lineamientos generales del cuadro de servicios generales, como los trabajadores manuales, el servicio de seguridad y los empleados de laboratorio. Estas ocupaciones pueden diferir de un lugar de destino a otro, según la medida en que sean análogas a las que componen normalmente el cuadro de servicios generales o difieren de éstas. Suponiendo que las normas de clasificación de puestos en un lugar de destino determinado tengan en cuenta las relaciones prevalecientes entre puestos externos, las relaciones internas y las necesidades operacionales de las organizaciones, y si se aplican dichas normas a los puestos de los demás grupos ocupacionales mencionados, no habrá razón para tratar los puestos de estos grupos en forma diferente de otros puestos del cuadro de servicios generales. Los criterios normales de representatividad serían aplicables a todos los puestos. (En tales circunstancias se deduce que una sola escala de sueldos convendría a todos los grupos ocupacionales en el lugar de destino.) En cambio, si hay circunstancias excepcionales y si las normas de clasificación de puestos no son aplicables a uno o más de los grupos ocupacionales principales mencionados, deben elaborarse normas separadas para esos grupos ocupacionales principales. Probablemente se aplicarían escalas de sueldos separadas y se efectuaría la selección de puestos en forma independiente para cada categoría. Este enfoque podría ser necesario, por ejemplo, si en un cierto grupo de puestos las políticas y prácticas en materia de sueldos de los empleadores externos difieren notablemente de las relativas a los oficinistas.

### III. DATOS SOBRE SUELDOS Y DE OTRA INDOLE QUE SE HAN DE REUNIR

23. La comparación de las descripciones de puestos y la equiparación de puestos comparables es el aspecto primero y primordial de la reunión de datos. Una vez establecida la comparabilidad de los puestos, deben obtenerse otros datos en los que basar el análisis de la encuesta. Deben reunirse los datos siguientes: datos sobre sueldos para puestos comparables, número de empleados en cada puesto comparable, otros elementos de la remuneración, política de los empleadores en materia de remuneración, horas de trabajo y licencias, beneficios accesorios y disposiciones relativas a la seguridad social.

24. Los datos sobre sueldos que han de solicitarse pueden limitarse a datos sobre sueldos medios o sobre sueldos individuales y a datos sobre los valores mínimos y máximos. El uso de datos sobre los sueldos medios realmente pagados se aplicarían normalmente a los lugares de destino y a los mercados laborales en que no es práctica general utilizar escalas de sueldos con aumentos sistemáticos y escalones

fijos. Los sueldos pagados individualmente también serían útiles, y no deben excluirse como posibilidad cuando sea fácil obtener estos datos y su reunión no constituya una carga excesiva para los empleadores.

25. Los valores mínimos y máximos de sueldos, cuando se dispone de ellos, constituyen datos útiles. Sirven para verificar la coherencia de los datos sobre los sueldos reales; y pueden servir como base para el análisis de los datos cuando la práctica normal de los empleadores externos sea utilizar escalas y tramos de sueldos con incrementos sistemáticos y fijos.

26. Los equipos encargados de los estudios pueden reunir datos sobre la edad, sexo y antigüedad, en caso necesario, a los efectos de verificar posibles anomalías en los datos sobre sueldos. Podría resultar necesario obtener otros datos para un estudio en un lugar de destino determinado, y el cuestionario correspondiente a ese estudio debería elaborarse en consecuencia.

#### IV. ORGANIZACION DE LA REUNION DE DATOS

27. Es importante destacar la necesidad de preparar lo mejor posible el estudio. Debe disponerse de tiempo suficiente para asegurar la participación plena y activa de los representantes de las administraciones y del personal, y prever con anticipación el largo proceso de decidir los empleadores, seleccionar los puestos y preparar las descripciones adecuadas. Debe disponerse de tiempo suficiente para la impresión del material del estudio y para establecer contactos con los empleadores y acordar citas con ellos. Un método eficaz consiste en crear un grupo de trabajo mixto, compuesto por representantes de la administración o las administraciones y del personal que se ocupe de los preparativos del estudio y trate con la secretaria de la Comisión; este método no limita el derecho de la administración o del personal a que la Comisión oiga oportunamente sus respectivas opiniones.

28. Las descripciones de puestos deben prepararse con el máximo cuidado y deben ser un reflejo fiel de los puestos estudiados, y a su vez deben ser representativas de todos los puestos restantes en cada una de las categorías respectivas. Las descripciones de puestos deben ser claras y concisas, reflejar el contenido del trabajo e indicar las funciones realmente desempeñadas. Deben describir un trabajo medio o típico dentro de una ocupación y categoría determinadas. No deben ser ni tan precisas que la mayoría de los puestos no resulten comparables, ni tan generales que una gran diversidad de puestos del exterior respondan a la descripción. Los términos utilizados deben ser comprensibles por los empleadores del mercado local. Las denominaciones de los puestos deben hacer referencia al trabajo desempeñado más que a la categoría o rango de la persona, y deben seleccionarse de la lista de grupos de ocupaciones preparada por la Comisión, evitando al mismo tiempo la terminología interna propia a las organizaciones. Normalmente debe seguirse un formato uniforme que incluya la denominación del cargo, una breve descripción del puesto dentro de la organización, las aptitudes, funciones y responsabilidades y la supervisión recibida y ejercida. Sobre todo, las descripciones de puestos deben ser compatibles con las normas de clasificación de puestos del lugar de destino.

29. Otro elemento de la preparación del estudio es el cuestionario. El cuestionario debe prepararse de conformidad con las orientaciones en cuanto a los datos que han de reunirse, según se ha indicado antes, y debe basarse en un núcleo uniforme de preguntas, que pueden modificarse ligeramente en cada estudio para

tener en cuenta las necesidades particulares del lugar de destino y del mercado laboral. Debe tratarse de simplificar el cuestionario, pero no a riesgo de sacrificar la exactitud del estudio.

30. Los estudios en los lugares de destino en que hay sedes deben llevarse a cabo bajo la responsabilidad de la secretaría de la CAPI. Normalmente, se crearían equipos de estudio integrados por las administraciones, el personal y la secretaría de la CAPI, bajo la dirección de la secretaría, y todos los participantes estarían liberados a tiempo completo de sus responsabilidades ordinarias durante el estudio y estarán adscritos a la secretaría mientras dure la reunión de datos, período durante el cual dejarían de representar a sus intereses normales (es decir a la administración y al personal). Deben preverse salvaguardias para asegurar el carácter confidencial de los datos. Los miembros del equipo de estudio deben estar familiarizados con el idioma de los empleadores externos.

31. La equiparación de puestos es aspecto central del proceso de reunión de datos. Hay que establecer por anticipado los principios de la equiparación de puestos y seguir estos principios en las entrevistas y en la tarea de comparación de puestos. También es importante que los diferentes equipos de estudio adopten un criterio uniforme.

32. Los miembros de los equipos de estudio deben tener experiencia práctica en la realización de estudios sobre sueldos y estar al menos familiarizados con los principios de la clasificación de puestos. En caso necesario, debe proporcionarse formación en materia de equiparación de puestos y en las técnicas de entrevista, antes de comenzar la reunión de datos, en relación con la información que normalmente se imparte antes de iniciar el estudio y con las verificaciones de funciones que se hacen en ese momento.

33. El proceso de reunión de datos, primordialmente en lo que respecta a las entrevistas con motivo del estudio, debe simplificarse e intensificarse, limitando el cuestionario a la información esencial y prestando especial atención a la discusión con el empleador de las ocupaciones y equiparación de puestos. El proceso de reunión de datos y adopción de decisiones en relación con la equiparación de puestos debe estar bien documentado y basarse en instrucciones concretas y métodos prácticos al efecto.

#### V. CRITERIOS PARA LA INCLUSION O ELIMINACION DE EMPLEADORES, PUESTOS Y EQUIPARACIONES DE PUESTOS

34. Es necesario distinguir entre la calidad de los datos y su cantidad. El equipo encargado del estudio puede garantizar la calidad de los datos mediante una equiparación de puestos exacta. Suponiendo que los datos reunidos representen equiparaciones aceptables únicamente, conviene retener el mayor número posible de datos, con sujeción a ciertas limitaciones. Deben excluirse los datos sobre sueldos que representen equiparaciones unipersonales (por ejemplo, un empleado en el puesto) para un empleador, ya que no puede considerarse que el puesto sea típico del empleador. Normalmente cabe esperar que los empleadores tengan al menos varios puestos equiparables con los puestos que se vayan a estudiar. Sin embargo, para retener los datos, el empleador debe haber proporcionado datos correspondientes al menos a dos puestos comparables. El resultado del estudio para un puesto determinado quedará afectado en gran medida por el número de empleadores que faciliten datos sobre ese puesto, tanto si el análisis se basa en datos reales sobre sueldos como si se basa en valores mínimos y máximos. En un estudio que

abarque 25 ó 30 empleadores, cabe esperar que para cada puesto haya normalmente una mayoría de empleadores que puedan proporcionar datos utilizables. Si el estudio incluye un número razonable de los mejores empleadores preseleccionados (por lo menos 20 en total), al menos una cuarta parte de los empleadores estudiados deberán proporcionar datos sobre los sueldos correspondientes a ese puesto a fin de considerarlo a los efectos del análisis.

35. Además de las directrices sobre el número de datos necesarios para incluir un puesto o un empleador, tal vez haya que considerar la posibilidad de eliminar ciertos datos por otros motivos. Es posible que haya que eliminar datos si se llega a la conclusión de que un empleador ha presentado información no fidedigna, o que sus sueldos son indefectible y significativamente inferiores a los de los demás empleadores. Los datos pueden no ser fidedignos cuando el empleador no se ha mostrado dispuesto a cooperar, o si no está informado acerca de los puestos en su organización, o sigue un criterio en materia de remuneración y clasificación del personal totalmente ocasional y falto de uniformidad. Los casos en que los niveles de sueldos de un empleador son indefectible y significativamente inferiores a los de los demás deben ser examinados individualmente por la Comisión en el momento de analizar los datos. Podría excluirse un empleador si, habida cuenta de los sueldos básicos y otros elementos de la remuneración y beneficios accesorios cuantificables que se añadan al sueldo, ocupa el último lugar respecto de todos los puestos para los que haya proporcionado datos. Los datos sobre sueldos correspondientes a empleadores a jornada parcial deberían haberse excluido ya durante la fase de reunión de datos.

#### VI. DATOS SOBRE SUELDOS-TIPO DE DATOS QUE SE HAN DE UTILIZAR, ESTIMACIONES, UNIFORMIDAD Y FECHA DE LOS DATOS

36. Los datos sobre sueldos más adecuados para el estudio se basan en el criterio aplicado normalmente a la determinación de sueldos en el mercado de trabajo. Los valores mínimos y máximos deben utilizarse cuando casi todos los empleadores en un lugar de destino consideran práctica común conceder incrementos automáticos y periódicos de valor fijo. Los datos de empleadores con una gama de sueldos comprendida entre valores mínimos y máximos, pero que siguen la práctica de conceder incrementos por méritos, normalmente no son adecuados para efectuar un análisis basado en los valores mínimos y máximos. Cuando los valores mínimos y máximos se consideran adecuados para el análisis de datos, debe tomarse en cuenta el número de años que se requieren para lograr el sueldo máximo entre los empleadores externos y en las organizaciones. Cuando los datos basados en sueldos efectivamente pagados son adecuados para el análisis, son igualmente apropiados los sueldos individuales y los promedios de sueldos.

37. Es posible que haya ocasiones en que sólo el empleador pueda estimar los datos sobre sueldos. No existe razón para excluir, a priori, los datos estimados, pero el equipo de estudio debe tener especial cuidado en comprobar la fiabilidad de las estimaciones. Las medianas de los tramos de sueldos pueden ser cálculos adecuados para algunos puestos, pero probablemente no lo son para niveles de ingreso de los puestos. Los promedios de categorías pueden ser adecuados cuando el puesto estudiado es típico para la categoría del empleador. Los datos sobre sueldos de un departamento representativo se pueden utilizar siempre que el departamento sea típico en lo que se refiere al movimiento de personal y los ascensos y que los sueldos de los puestos de que se trate no sean desproporcionalmente altos ni desproporcionalmente bajos para el empleador considerado en su conjunto.



38. Los datos sobre los sueldos de un puesto que son uniformes y no tienen una dispersión amplia tienden a ser más verosímiles e indudablemente son más adecuados para el análisis que los datos distribuidos con una dispersión amplia. Una dispersión amplia puede indicar una descripción de funciones imprecisa o sencillamente que los niveles de remuneración son menos sensibles a los factores del mercado. Es importante que el equipo de estudio lleve a cabo la equiparación de puestos con gran precisión y examine los datos sobre sueldos que se reúnan para garantizar su coherencia y fiabilidad. El hecho de que los sueldos sean altos o bajos no constituye razón para excluirlos.

39. Con respecto a la cuestión de la fecha de los datos del estudio el criterio de utilizar uniformemente un mismo mes de referencia, conveniente para los empleadores y también reciente, sería al parecer la forma más adecuada de obtener información sobre los mejores sueldos prevalecientes en un momento determinado. Si los datos sobre los sueldos son corrientes, es decir, si son los que se registran en el momento del estudio, no se requiere un nuevo ajuste. Por datos corrientes se entienden datos sobre las tasas o escalas de sueldos del empleador que corresponden a un período de ciclo normal y no requieren ajustes. Sin embargo, en los casos en que la escala de un empleador carezca de actualidad y se estén celebrando negociaciones para fijar un aumento con efecto retroactivo a una fecha anterior al estudio, convendría introducir un ajuste apropiado en los datos sobre los sueldos del empleador. Por otra parte, cuando un empleador utilice escalas de sueldos y las ajuste a intervalos bastante regulares sobre la base de un índice, pueden tenerse en cuenta los ciclos de pago del empleador en relación con la fecha del estudio. Los datos sobre sueldos deben expresarse en cifras brutas anuales al comienzo del análisis.

## VII. OTROS ELEMENTOS DE LA REMUNERACION

40. Los elementos de la remuneración que se pagan en efectivo, distintos de los beneficios accesorios en especie que se tratan en la sección siguiente, permiten una comparación relativamente fácil con la remuneración de las organizaciones de las Naciones Unidas que, con pocas excepciones, no pagan prestaciones extraordinarias además del sueldo básico.

41. Los criterios para sumar al sueldo otros elementos de la remuneración no pueden formularse basándose simplemente en el hecho de que esos elementos sean mensurables o imponibles. Los criterios deben tener en cuenta la frecuencia con que se pagan esos otros elementos, y en qué momento de la carrera los recibe el empleado; el número y la clase de empleados que los reciben; y si la suma correspondiente es constante o si varía de un año a otro. Si bien no es posible ni necesario abarcar todas las situaciones, y aún reconociendo que las variaciones entre lugares de destino exigen una cierta flexibilidad, se exponen a continuación, con arreglo a los distintos criterios, las directrices generales que rigen muchos de los casos comunes en que intervienen otros elementos de la remuneración pagados en efectivo.

a) Pagos hechos regularmente a todos los empleados de forma periódica y en sumas constantes. Esas prestaciones pueden ser mensuales, como el subsidio para transporte o comida, o anuales, como las gratificaciones de fin de año, de Navidad, de Pascua o de vacaciones. Pueden expresarse en forma de porcentaje constante del sueldo mensual o anual, o en forma de una cantidad fija en moneda local. El mes de aguinaldo también debería incluirse en esta categoría. Estas prestaciones deberían sumarse al sueldo.

b) Pagos hechos a todos los empleados de un puesto, categoría o cuadro, o que varían cuantitativamente entre puestos o entre categorías. Siempre que esos pagos fueran en todos los demás respectos como los mencionados en el inciso a) supra, deberían sumarse al sueldo de todos los empleados de un puesto o de una categoría, según resultara apropiado.

c) Pagos cuyo monto varía de un año a otro, según la rentabilidad del empleador. Normalmente, los pagos cuyo monto varía de un año a otro según los ingresos, las utilidades o la productividad del empleador, deberían sumarse al sueldo, siempre que fuera una práctica bien establecida del empleador hacer esos pagos, y hacerlos a todos los empleados. (No hay que confundir esos pagos con los que varían con la productividad o el desempeño del empleado). Debe utilizarse la suma pagada el año anterior si ésta corresponde a la magnitud normal de la gratificación, o bien determinar la media de los tres años anteriores.

d) Pagos que reciben solamente algunos empleados, o que varían entre los empleados. Estos pagos suelen depender del desempeño, los méritos o la productividad del empleado de que se trate. No habría que tener en cuenta los pagos de carácter muy excepcional, como los relativos a un programa de premios por sugerencias, un premio por generar economías para el empleador o una gratificación pagada a un número muy limitado de empleados por logros excepcionales. En cambio, cuando la gratificación es periódica y se paga a un gran número de empleados por causa de su desempeño, el pago puede considerarse análogo a los sistemas de pago basados en los méritos, o como parte de éste, y debería sumarse al sueldo. Una forma habitual de esos pagos consiste en establecer una relación entre la participación en las utilidades y el desempeño o la productividad de cada empleado. Siempre que el pago sea generalizado (es decir, que lo reciban por lo menos la mitad del total de los empleados), las sumas pueden expresarse o bien mediante los montos reales pagados a cada empleado o bien como la media del monto general. Dado que este monto puede variar de un año a otro, deben aplicarse los criterios mencionados en el inciso c) supra.

i) Otro pago que reciben algunos empleados consiste en sumas fijas por concepto de horas extraordinarias. Esos pagos no deberían sumarse al sueldo, ya que en las organizaciones las horas extraordinarias se compensan de otra forma. Solamente en el caso excepcional de que el pago se haya generalizado y de que las horas extraordinarias hayan dejado de ser una condición para recibirlo, reuniría los requisitos para poder sumarlo al sueldo;

ii) Tampoco deberían tenerse en cuenta otros pagos excepcionales que se hacen a un número limitado de empleados por motivos muy especiales. Ejemplos de ello serían el reembolso de gastos de viaje desde lugares de residencia distantes hasta los límites de la ciudad; los subsidios por vivienda para empleados que han tenido que cambiar de residencia por motivos de trabajo; y las gratificaciones por matrimonio, nacimiento de un hijo u obtención de un diploma académico.

e) Pagos basados en la antigüedad en el servicio. Un pago típico por antigüedad consistiría, por ejemplo, en una gratificación en efectivo pagada a los 20, 25 ó 30 años de servicio, o en todas esas ocasiones. Puesto que los empleadores hacen los pagos de antigüedad para recompensar una larga permanencia en el servicio y la lealtad a la empresa, sería engañoso sumarlo al sueldo y reenumerar así con este tipo de gratificación a empleados que han permanecido pocos años en el servicio (aún en los casos en que los empleadores puedan identificar a los

empleados que reciben realmente la gratificación en un año determinado y puedan sumar los montos correspondientes al sueldo medio o al sueldo para un empleado concreto). Las gratificaciones por antigüedad en el servicio no deberían tenerse en cuenta normalmente para los fines del análisis de los datos de sueldos. Esa práctica debería influir en el estudio solamente si las prestaciones vinculadas a la antigüedad en el servicio o los pagos por antigüedad constituyeran la práctica generalizada en el lugar de servicio, debido a la legislación o a convenios colectivos, por ejemplo, y en ese caso sería más apropiado recomendar a las organizaciones de las Naciones Unidas que ofrecieran una prestación análoga en lugar de incluirlos en el sueldo.

#### VIII. BENEFICIOS ACCESORIOS Y OTRAS CONDICIONES DE SERVICIO

42. Los "beneficios accesorios" se definen aquí en el sentido restringido de bienes y servicios tangibles no monetarios, de carácter no social por lo general, suministrados por los empleadores. Por "beneficios sociales" se entenderán los pagos (en efectivo y en especie) y los servicios y garantías suministrados por el empleador para el bienestar del empleado y de los miembros de su familia. Por "otras condiciones de servicio" se entenderá, por eliminación, lo que no sea ni sueldo, ni otros elementos de la remuneración (es decir, los mencionados en la sección anterior), ni beneficios accesorios ni beneficios sociales, con exclusión de los aspectos abstractos, si bien relacionados con el trabajo, tales como la seguridad en el servicio, las perspectivas de carrera y su promoción, la satisfacción y motivación en el empleo, el prestigio y la evaluación del trabajo, y la capacitación en el empleo.

43. Entre las "otras condiciones de servicio" se cuentan el horario de trabajo, los períodos en que no se prestan servicios (con inclusión de las vacaciones anuales, los días feriados y las licencias especiales) y los suplementos de sueldo (con inclusión de las horas extraordinarias y el plus por turnos especiales). Las vacaciones anuales, los días feriados, las horas extraordinarias y el plus por turnos especiales, condiciones para las que deberían reunirse datos si son procedentes para el personal de las Naciones Unidas, solamente se pueden considerar sobre la base de disposiciones que se puedan comparar, a la espera de la realización de nuevos estudios.

44. Se estima que los "beneficios sociales" incluyen el seguro médico y otros aspectos relacionados con la salud; las prestaciones por enfermedad, invalidez, accidentes y muerte; las disposiciones relativas a la seguridad y la salud ocupacionales; las prestaciones por maternidad y paternidad; las prestaciones en materia de pensiones y jubilación; las prestaciones por desempleo; todos los beneficios relativos a los miembros de la familia; y los subsidios de educación. No se tratan estas cuestiones en el presente documento.

45. En general, bastará con efectuar comparaciones dentro de cada una de las categorías definidas anteriormente, es decir, beneficios accesorios, beneficios sociales y otras condiciones de servicio, sin efectuar comparaciones entre categorías. La excepción está constituida por el sueldo, otros elementos de la remuneración y los beneficios accesorios, que permiten una comparación en conjunto por ser todos ellos de carácter tangible y no social.

46. Dadas las restricciones en relación con comparaciones entre categorías de las condiciones de servicio, los beneficios accesorios estarían sujetos a medición y agregación al sueldo o serían objeto de una comparación general con los beneficios accesorios ofrecidos por las organizaciones de las Naciones Unidas.

47. Los beneficios accesorios, aunque no sean en efectivo, deben estar sujetos a criterios prácticamente iguales a los enunciados en la sección anterior, a efectos de determinar si deben agregarse al sueldo. Ha de entenderse que los beneficios se evaluarán con arreglo a su valor de mercado normalmente reconocido o calculado y no según su costo para el empleador.

48. Para determinar cuáles son los beneficios accesorios (definidos, en el párrafo 42, como beneficios no monetarios, distintos de los beneficios efectivos que fueron objeto de examen en la sección anterior y los beneficios sociales, otras condiciones de servicio y los aspectos abstractos del trabajo mencionados anteriormente) que han de medirse y agregarse al sueldo a los efectos del análisis, y cuáles son los que han de considerarse en el marco de una comparación global, deberán aplicarse en primer lugar las cinco directrices establecidas en los párrafos 41 a 43. Así, se podrá agregar al sueldo la barra de oro que se da anualmente a todos los empleados o a todos los secretarios; en cambio, la misma barra de oro, si se otorgase sólo después de 25 años de servicios, o se concediese al empleado que tuviese la mejor asistencia, no se tendría en cuenta en el sueldo. Es generalmente posible reconocer tales beneficios como un equivalente en especie de una prestación o pago en efectivo. Las comidas gratuitas o a precios reducidos constituyen un caso típico de un beneficio de esa índole que se agregaría al sueldo. En tal caso, sería preciso determinar el valor del beneficio por exceso o por defecto del beneficio comparable de las Naciones Unidas. Si las Naciones Unidas ofrecen un servicio de cafetería subvencionado (es decir, con precios inferiores a los vigentes normalmente en el mercado) mientras que el empleador no lo hace, habrá que deducir el valor de ese beneficio de los sueldos abonados por el empleador.

49. Tal vez sea preciso juzgar otras prestaciones o beneficios atendiendo al hecho de su concesión a todos o casi todos los empleados. En el caso del transporte subvencionado, normalmente sería preciso considerar el transporte urbano gratuito (o con tarifas reducidas) en autobuses y trenes subterráneos como un beneficio agregable al sueldo. En cambio, normalmente no se tendría en cuenta el transporte en autobuses desde lugares alejados hasta los límites de la ciudad de un grupo de empleados.

50. Una clase de beneficios accesorios que presentan dificultades son los que se ofrecen a todos los empleados, pero de los cuales no se benefician todos ni casi todos los empleados, debido generalmente a que se exige que los empleados contribuyan a costear el beneficio. En ese caso debe aplicarse el siguiente conjunto de criterios, que habrán de satisfacerse en su totalidad para que se pueda evaluar y agregar al sueldo un beneficio:

a) El beneficio debe ofrecerse a todos los empleados en condiciones parecidas;

b) Ha de beneficiarse de él la gran mayoría de los empleados;

c) Para que pueda considerarse como beneficio externo prevaleciente, es preciso que un número considerable de los empleadores estudiados ofrezcan ese beneficio, u otro equivalente.

51. A los efectos del cálculo de la remuneración neta en una etapa ulterior del análisis, es preciso determinar si los beneficios son imponibles o no imponibles. Los beneficios ilegales no serían normalmente objeto de consideración. Los beneficios que no se agregasen al sueldo se compararían en un examen general con los de las organizaciones que no se hubiesen tenido aún en cuenta, y se determinaría el grado en que estos dos grupos se contrarrestasen. No es de esperar que las diferencias que se registren influyan en la determinación de los sueldos, a menos que haya una diferencia grande y claramente observable en un sentido o en otro. Las diferencias importantes en materia de vacaciones anuales también pueden tenerse en cuenta en la comparación general de las condiciones de servicio entre los empleadores externos y las organizaciones. En cuanto a las otras categorías de condiciones de servicios mencionadas anteriormente, tales como los beneficios sociales y otras condiciones, se harían comparaciones normalmente dentro de cada categoría y se formularían recomendaciones apropiadas cuando fuese necesario. En la medida de lo posible, las organizaciones podrían tratar de armonizar sus prácticas con la mejor práctica externa prevaleciente para cada una de las categorías de beneficios.

52. Algunos elementos de la remuneración que se mencionan en la sección VII, así como algunos beneficios accesorios a que se hace referencia en esta sección, son considerados "no pensionables" por los empleadores externos. En casos excepcionales, cuando esos elementos constituyen una parte importante del conjunto de la remuneración, se puede considerar la posibilidad de establecer una prestación no pensionable por separado.

#### IX. HORARIO DE TRABAJO

53. Se entenderá por horario de trabajo la jornada de trabajo semanal, incluidas las pausas para almorzar y de otra índole oficialmente reconocidas. Deben tenerse en cuenta las diferencias entre el horario de trabajo comunicado por los empleadores estudiados y el de las Naciones Unidas. El cálculo de la diferencia debe basarse en un ajuste directamente proporcional de los sueldos, que corresponda exactamente a la diferencia total en las horas trabajadas. Ese ajuste debe hacerse por empleadores y no calculando el promedio del horario de todos los empleadores estudiados y realizando un ajuste global.

#### X. SUELDOS EXTERNOS DE EQUIPARACION POR PUESTO

54. La selección, descripción y equiparación de puestos debería asegurar que los puestos estudiados fueran verdaderamente representativos de las organizaciones y que los datos reunidos correspondieran a puestos comparables entre los empleadores externos y aseguraran así la fiabilidad técnica del estudio. La determinación de sueldos externos de equiparación sobre la base de datos técnicamente fiables es el proceso mediante el cual se fija, en última instancia, el nivel absoluto de los sueldos y, por ende, tiene consecuencias directas sobre la capacidad de las organizaciones para contratar y retener al personal. Es ésta, entonces, la etapa del proceso del estudio de sueldos que vincula los resultados con el principio para la determinación de los sueldos del cuadro de servicios generales.

55. El método que se escoja para seleccionar los sueldos externos de equiparación debe permitir que las organizaciones compitan en condiciones favorables con los empleadores estudiados (así como con otros que tengan los mismos niveles generales de sueldos) y, normalmente, que retengan al personal después de haberlo contratado.

El modo de elegir el conjunto "correcto" de sueldos de equiparación se determina mejor a la luz de la experiencia ganada con el tiempo y mediante consideraciones pragmáticas. Al respecto, son el tamaño de la muestra de empleadores estudiados, junto con el método para establecer los sueldos externos de equiparación y la selección de los puntos internos de equiparación, los factores que, considerados conjuntamente, tendrá la mayor influencia en última instancia sobre los niveles de sueldos resultantes del estudio.

56. Entre un estudio y otro debe haber coherencia con respecto a cada uno de los tres factores precedentemente mencionados, a fin de que sea posible asegurar un criterio eficaz de administración de sueldos y una posición estable y favorable en el mercado general de trabajo de la localidad. Si la experiencia de las organizaciones durante varios años indicara un ritmo favorable de contratación y una tasa aceptable de movimiento de personal (para lo cual las organizaciones deberían mantener y analizar sistemáticamente estadísticas y datos cualitativos sobre la contratación y el movimiento de personal), podría sostenerse, desde el punto de vista de la remuneración, que el tamaño de la muestra del estudio, los sueldos externos de equiparación y los puntos internos de equiparación son adecuados para el estudio, el cual, a su vez, permite que las organizaciones administren eficazmente su personal.

57. En el análisis de los datos del estudio, han respondido bien a las necesidades de las organizaciones en lo que hace a la determinación de los sueldos dos métodos analíticos: el método del percentil 75° para la selección de los sueldos externos de equiparación, y una aproximación a ese método, el promedio de los sueldos superiores al sueldo medio. Para determinar los sueldos externos de equiparación en los estudios que se realicen en lugares de destino en que hay sedes, debe utilizarse el método del percentil 75° o el del promedio de los sueldos superiores al sueldo medio. Este criterio significa que los sueldos de equiparación se determinarán puesto por puesto y que los datos utilizables de todos los empleadores que se escojan se clasificarán, en orden descendente, para cada puesto. Con el método del percentil 75°, los datos sobre los sueldos de cada puesto se clasifican en orden descendente y el percentil 75° es el punto por encima del cual queda el 25% de los datos y por debajo del cual se encuentra el 75% restante.

58. En el otro método recomendado se utiliza el promedio de los sueldos superiores al sueldo medio para determinar los sueldos externos de equiparación. Los datos sobre sueldos que se obtienen de los empleadores, independientemente de que se refieran a sueldos medios o sueldos mínimos y máximos, se clasifican en orden descendente para cada puesto y se determina el promedio correspondiente al puesto. Los empleadores cuyos sueldos son superiores al sueldo medio del puesto constituyen el grupo escogido de empleadores para ese puesto. Posteriormente se calcula el promedio de los sueldos de estos empleadores, el cual se adopta como el sueldo externo de equiparación para el puesto.

59. Puede emplearse cualquiera de los dos métodos para la reunión de datos sobre sueldos individuales o medios o sueldos mínimos y máximos. Sin embargo, la utilización del promedio de los sueldos superiores al sueldo medio supone la aplicación de una técnica de ponderación para el cálculo de un "promedio". Se trata de decidir, al analizar los datos del estudio, si debe tenerse en cuenta, y en este caso en qué medida, el tamaño de los empleadores y, por inferencia, el número de empleados en cada puesto comparable. No resulta aconsejable asignar el máximo coeficiente de ponderación al número de empleados en el puesto ni asignar igual coeficiente de ponderación a los datos de todos los empleadores, ambos métodos representan extremos en materia de técnicas de ponderación y pueden influir

sobre los resultados. Un criterio que se considera muy adecuado consiste en usar el logaritmo del número de equiparaciones para la ponderación. Deben ponderarse los datos de los sueldos por el logaritmo del número de equiparaciones provistas por el empleador para cada puesto, siempre que se disponga de los datos sobre el número de empleados.

#### XI. PREDOMINIO DE LOS GRANDES EMPLEADORES SOBRE LOS PEQUEÑOS EMPLEADORES

60. Hay más probabilidades de que se produzca un predominio cuando se reúnen y utilizan los sueldos individuales, o si se utiliza la ponderación total para los datos sobre los sueldos que representan promedios o mínimos y máximos. Como se señaló anteriormente, no es necesario aplicar la ponderación total, puesto que la ponderación por el logaritmo del número de empleados reducirá todo posible efecto de distorsión y mantendrá a la vez las relaciones de tamaño generales. Es posible adoptar un enfoque especial respecto de los estudios con datos sobre los sueldos individuales, según el cual, si se considera que los datos del estudio han sufrido una desviación debido al predominio de uno o más empleadores, podrán convertirse los datos a promedios de los sueldos individuales y aplicarse coeficientes logarítmicos de ponderación o establecerse medidas excepcionales para cada caso, según convenga.

#### XII. SUELDOS EXTERNOS DE EQUIPARACION POR CATEGORIA

61. Los sueldos externos de equiparación por puesto deben convertirse en sueldos externos de equiparación por categoría, ponderando el sueldo de equiparación para cada puesto de la categoría por el número de empleados con ese puesto existentes en las organizaciones.

#### XIII. CONVERSION A CIFRAS NETAS DE LOS SUELDOS EXTERNOS EXPRESADOS EN CIFRAS BRUTAS

62. Deben convertirse en sueldos netos los sueldos externos expresados en cifras brutas mediante la aplicación de las tasas impositivas pertinentes a que están sujetos los empleados externos locales, en lo que respecta a las personas solteras. Es conveniente realizar la conversión a cifras netas en una etapa avanzada del análisis, preferiblemente después de que se hayan determinado los sueldos externos de equiparación para cada categoría (siempre que no se produzca ningún efecto de distorsión), a fin de simplificar lo que de otra forma sería un proceso largo de aplicación de las tasas impositivas a cada sueldo externo.

63. Las prestaciones y subsidios que sean imponibles deberían agregarse a los sueldos brutos antes de deducirse los impuestos, y los que no estén sujetos a impuestos deberían agregarse a los sueldos netos. Siempre que se compruebe que no se va a producir una distorsión, se podría optar por convertir las prestaciones no imponibles a equivalentes imponibles y agregarlas a las demás sumas imponibles, a fin de permitir que el análisis se realice respecto de los sueldos brutos y los impuestos se calculen únicamente respecto de los sueldos de equiparación para cada categoría.

64. Al convertir las cifras brutas a netas, deberían tenerse en cuenta las deducciones, exenciones y descuentos, procurando que las sumas sean características y apropiadas al cuadro o la categoría, o ambas cosas, de los empleados de que se

trate. Ello puede realizarse mediante deducciones estándar o deducciones medias especificadas. Con respecto a los lugares de destino en donde se utilizaban en el pasado fórmulas fiscales prolijas y se llevaba a cabo la conversión de cifras brutas a netas sueldo por sueldo, se propone que se deberían realizar intentos de simplificar los métodos de cálculo para los estudios futuros o los cálculos se deberían realizar con computadora.

65. Dado que es indispensable disponer de datos actualizados y fiables sobre leyes, reglamentos y tablas fiscales para llevar a cabo los estudios, determinar las prestaciones por familiares a cargo y aplicar ajustes provisionales a las escalas de sueldos, las organizaciones deben reunir y mantener información actualizada sobre tributación local para usarla a esos efectos en relación con los estudios.

#### XIV. FACTORES DE AJUSTE POR IDIOMA, DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE SEXO O DE OTRA INDOLE

66. En circunstancias normales, el proceso de equiparación de puestos del estudio debería asegurar que los datos reunidos correspondiesen a puestos comparables y el análisis debería determinar luego los sueldos externos de equiparación, partiendo de la hipótesis de que los demás elementos no cuantificados de la remuneración de los empleados externos equivalen en general a los que recibe el personal de la organización. Por lo tanto, sólo en circunstancias excepcionales sería necesario efectuar ajustes en los resultados del estudio.

67. La experiencia ha demostrado que una de esas excepciones es la necesidad de tener en cuenta las diferencias importantes en conocimientos lingüísticos requeridos por las organizaciones y los empleadores externos. En los lugares donde el idioma nacional es un idioma de trabajo de la organización no hay ninguna justificación para efectuar una adición a los mejores sueldos prevalecientes en el caso del personal de contratación local que sólo utiliza el idioma del lugar de destino. El estudio de los sueldos sólo debe abarcar normalmente los puestos en que se usa un idioma, mientras que los puestos que requiriesen dos idiomas se tendrían en cuenta en la clasificación de los puestos con arreglo a las funciones. Sin embargo, cuando todos los puestos requieren dos idiomas puede considerarse la posibilidad de ajustar los resultados de los estudios, teniendo así en cuenta el requisito del bilingüismo por medio de las escalas de sueldos.

68. En los lugares donde el idioma nacional no es un idioma de trabajo de la organización sería razonable fijar escalas de sueldos de un nivel ligeramente superior a los mejores sueldos externos prevalecientes, cuando estos últimos correspondieran a los empleados externos que sólo usan el idioma nacional en su trabajo.

69. En las localidades bilingües, donde es razonable suponer que las escalas locales de sueldos basadas en las mejores condiciones prevalecientes en la localidad bastarán para atraer personal con algunos conocimientos de un segundo idioma de trabajo, no habría ningún motivo para hacer una adición a los mejores sueldos externos prevalecientes en relación con el factor del idioma al establecer los niveles de sueldos.

70. Como cuestión de principio, los sueldos fijados con arreglo a las mejores condiciones prevalecientes no deben reflejar trato discriminatorio alguno de las empleadas por los empleadores externos. Por su parte, las organizaciones deben



esforzarse activamente por lograr que no haya trato discriminatorio en el propio sistema de las Naciones Unidas por lo que respecta a la contratación, los ascensos, la promoción de las perspectivas de carrera y toda la gama de esferas relacionadas con el personal. En general, la determinación de las prácticas discriminatorias o de diferenciación en la remuneración de hombres y mujeres que siguen los empleadores externos no debe formar parte de la metodología para los estudios, pero podría llevarse a cabo excepcionalmente, si las condiciones reinantes en el lugar de destino lo justificaran.

#### XV. PUNTOS INTERNOS DE EQUIPARACION

71. La selección de los puntos internos de equiparación constituye un elemento fundamental del análisis, que afecta a dos de las principales características de la escala resultante. Por una parte, la selección de esos puntos afecta el nivel absoluto de sueldos en la escala. Por otra, las relaciones internas y la estructura de la escala resultante también vienen determinadas en gran medida por la selección de los puntos internos de equiparación. Esta es la etapa del análisis en que concurren la necesidad de reflejar fielmente los mejores sueldos externos prevalecientes y la necesidad de lograr cierta estructuración de la escala con el objeto de lograr una adecuada administración interna de personal, y en que debe procurarse armonizar satisfactoriamente estas dos condiciones.

72. El concepto del escalón gradualmente ascendente es un enfoque que combina la necesidad de reflejar los sueldos externos y, al mismo tiempo, mantener una estructura adecuada de las escalas de las organizaciones. Se emplearían escalones de equiparación más bajos para categorías inferiores y escalones de equiparación más altos para las categorías superiores, reflejando con ello el desarrollo normal interno de la carrera y, asimismo, el hecho probable de que los sueldos obtenidos del estudio representen puntos más bajos en los tramos de sueldos externos para los puestos de menor categoría, a los que se suele asignar las personas al contratarlas, y puntos más altos para puestos de mayor categoría, que se suelen alcanzar mediante ascensos y antigüedad.

73. La aplicación de este enfoque requiere cierto criterio, y normalmente se determinarían los escalones precisos de equiparación una vez que se hubiese tenido debidamente en cuenta la distribución interna del personal en los puestos y categorías estudiados, así como cualquier información disponible sobre la edad y la antigüedad entre los empleados externos. Por último, tiene gran importancia que exista un alto grado de coherencia de un estudio a otro en la selección de los puntos internos de equiparación, a fin de evitar variaciones abruptas y no fundadas en la realidad en los niveles de sueldos, así como anomalías perjudiciales en la estructura de la escala.

#### XVI. CONSTRUCCION DE LAS ESCALAS DE SUELDOS

74. Dado que se reconoce que existen diferencias en las relaciones de los puestos en los distintos mercados de trabajo y que las diferentes políticas económicas y sociales nacionales también ejercen influencia en la estructura global de los sueldos externos, y habida cuenta también del hecho de que hasta cierto punto estas circunstancias se reflejan en las organizaciones, y que éstas tienen necesidades orgánicas internas que difieren de un lugar de destino a otro, se tropieza con dificultades cuando se trata de normalizar la estructura de sus escalas de sueldos. Quizá haya evolucionado la configuración de las escalas (en función del

número de categorías y escalones) con el transcurso del tiempo en cada uno de los lugares de destino, llegando a adecuarse a la localidad de que se trate y a las organizaciones interesadas.

75. Es importante que en las escalas que dimanen de los estudios se trate de reflejar la práctica externa y se responda a las necesidades internas de las organizaciones. Reflejar las prácticas externas supondría estudiar tantas categorías como fuese posible, y utilizar en la medida de lo posible los resultados para cada una de esas categorías. En todo caso, la escala resultante debería reflejar los mejores sueldos prevalecientes para las categorías y escalones iniciales, y para las categorías y escalones superiores.

76. No obstante, una aplicación rígida de los resultados de los estudios no conducirá, por lo general, a una escala con una estructura adecuada. Deben tenerse en cuenta las necesidades de las organizaciones, estableciendo una escala que sea coherente con una política bien fundada en materia de personal y remuneraciones y que responda a las necesidades en materia de dotación de personal. Estas se pueden ver reflejadas en las relaciones entre categorías, los intervalos dentro de ellas y la superposición de categorías. Deben corregirse las deficiencias, aunque sólo sea en forma gradual, haciendo especial hincapié en el problema de la superposición de categorías. En la medida de lo posible deben evitarse variaciones abruptas de una escala a la sucesiva.

77. La construcción de la escala debe basarse, en general, en los valores netos de los sueldos, utilizándose en la medida que sea necesario los métodos de regresión lineal, suavizamiento de datos y redondeo de las cifras. Debe efectuarse una extrapolación para determinar los sueldos de las categorías que no se hayan incluido en el estudio, teniendo igualmente en cuenta las necesidades internas de las organizaciones.

#### XVII. FECHA DE APLICACION DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO

78. Todos los estudios tendrán una fecha de referencia a la que deben corresponder los datos del estudio respectivo, de lo cual se desprende que las escalas recomendadas sobre la base de los resultados del estudio tienen que referirse a esa fecha. Los datos reunidos representan los mejores sueldos prevalecientes en la fecha de referencia y, desde el punto de vista técnico, lo más apropiado sería aplicarlos a partir de ella. Sin embargo, puede haber razones no técnicas para fijar una fecha de aplicación diferente, como, por ejemplo, motivos de conveniencia administrativa, un acuerdo anterior con los representantes del personal o limitaciones financieras. La decisión concreta acerca de la fecha de entrada en vigor de las escalas forma parte del proceso de aplicación de las recomendaciones y debe incumbir a las organizaciones involucradas.

#### XVIII. FUNCIONES RESPECTIVAS DE LA SECRETARIA, LAS ADMINISTRACIONES Y EL PERSONAL EN EL ESTUDIO DE LOS SUELDOS

79. Cada uno de los estudios se organiza en una serie de etapas, examinadas anteriormente, en las cuales deben participar los representantes de las administraciones y del personal. Esa participación debe ser una aportación importante antes de la conclusión de cada etapa y del paso a la siguiente.

Indice especial para pensionistas

Lo que sigue es el procedimiento para ajustar el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida aplicable a los pensionistas del cuadro orgánico y categorías superiores en los países en que se apliquen estos coeficientes y donde las tasas impositivas sean inferiores a las escalas de contribuciones del personal aplicables. Se calculará solamente un factor de reducción para cada país. Se tendrán en cuenta los impuestos nacionales, estatales y locales aplicables en la ciudad en que está la sede o la oficina regional de una o más organizaciones del régimen común. Si en el país no hay sede ni oficina regional de una organización del régimen común, se tendrán en cuenta los impuestos nacionales, estatales y locales aplicables en la capital.

Fase I

- a) Calcular las contribuciones del personal sobre la pensión básica en dólares;
- b) Calcular la pensión básica en moneda nacional utilizando un promedio de los tipos de cambio correspondientes a los 36 últimos meses;
- c) Calcular los impuestos locales sobre la pensión en moneda nacional determinada según el párrafo b);
- d) Convertir en dólares los impuestos locales calculados según el párrafo c), utilizando un promedio de los tipos de cambio correspondientes a los 36 últimos meses;
- e) Comparar las contribuciones del personal determinadas según el párrafo a) con los impuestos locales en dólares determinados según el párrafo d). Si las contribuciones del personal son iguales o menores a los impuestos locales en dólares, no será necesario aplicar ningún coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida;
- f) Calcular la pensión neta después de deducir los impuestos locales, es decir, la pensión básica en dólares menos la cuantía del impuesto determinada según el párrafo d);
- g) Determinar el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida que dé la pensión neta, después de deducir las contribuciones del personal, determinada en el párrafo f) supra;
- h) El coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida determinado según el párrafo g) representa el factor de ventaja fiscal. Restar este factor de ventaja fiscal del coeficiente original de ajuste por diferencias del costo de la vida para determinar el coeficiente revisado por diferencias del costo de la vida;
- i) Si el coeficiente revisado por diferencias del costo de la vida determinado según el párrafo h) equivale a 1,0000, no es necesario hacer ningún otro ajuste;

## Fase II

j) Calcular la pensión bruta utilizando el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida determinado en el párrafo h) supra;

k) Calcular los impuestos locales en dólares sobre la cantidad determinada en el párrafo j) utilizando el procedimiento descrito en los párrafos b) a d) supra;

l) Comparar la cuantía determinada en el párrafo k) con el monto de las contribuciones del personal determinado en el párrafo a). Si las contribuciones del personal según el párrafo a) son superiores o iguales a la cantidad determinada en el párrafo k), no es necesario ningún otro ajuste, y el factor de ventaja fiscal determinado en el párrafo g) supra será el factor de reducción que habrá de aplicarse durante el año;

m) Calcular la pensión neta después de deducir los impuestos locales correspondientes al coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida determinado en el párrafo h) supra;

n) Calcular la diferencia entre el monto del impuesto local determinado en el párrafo k) y el monto de las contribuciones del personal determinado en el párrafo a);

o) Aumentar la pensión neta determinada en el párrafo m) en una cantidad correspondiente a la diferencia determinada en el párrafo n);

p) Determinar el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de la vida correspondiente a la pensión neta después de deducir los impuestos locales equivalentes a la cantidad determinada en el párrafo o) supra. Este será el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de vida aplicable en el lugar de destino;

q) Calcular la diferencia entre el coeficiente por diferencias del costo de la vida (sin ajustar) y el coeficiente de ajuste por diferencias del costo de vida determinado en el párrafo p) supra. Este será el factor de reducción que habrá de aplicarse durante el año.

Comparación entre la remuneración neta media de los funcionarios de las Naciones Unidas en Nueva York y la de los funcionarios de los Estados Unidos en Washington, D.C. basada en la aplicación del CES en junio de 1982

(Octubre de 1981 a septiembre de 1982)  
(Pronóstico a junio de 1982)

Naciones Unidas, Nueva York		Estados Unidos, Washington, D.C.		Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos (Estados Unidos/Washington = 100)	Coeficientes de pondera- ción para calcular la relación global c/	
Categorías	Remuneración neta a/ Categorías	Remuneración neta por categoría b/ ponderación	Coeficientes de ponderación	Remuneración neta ponderada	Relación global c/	
P-1/1	20 783	GS-9/1	16 541	100	125,6	2,1
P-2/1	26 240	GS-11/1	19 585	62	125,8	12,6
		GS-12/1	22 916	38		
P-3/1	31 584	GS-12/1	22 916	45	126,9	24,3
		GS-13/1	26 486	55		
P-4/1	37 712	GS-13/1	26 486	33	129,4	28,7
		GS-14/1	30 448	67		
P-5/1	45 369	GS-15/1	34 807	84	125,4	21,8
		SES-2	41 731	5		
		SES-4	44 223	11		
D-1/1	50 051	GS-16/1	39 572	6	115,0	7,8
		SES-1	40 484	13		
		SES-4	44 223	75		
		SES-5	45 099	6		
D-2/1	56 612	GS-17/1	45 076	7	125,1	2,7
		GS-18/1	51 289	9		
		SES-4	44 223	50		
		SES-5	45 099	29		
		SES-6	45 965	5		

Relación media ponderada antes de ajustarla para tener en cuenta la relación del costo de la vida en Nueva York/Washington, D.C. 126,1  
Relación del costo de la vida en Nueva York/Washington, D.C. 106,7  
Relación media ponderada, ajustada para tener en cuenta el costo de la vida 118,2 (margen)

a/ Incluye el ajuste por lugar de destino de 11 meses en la clase 7 (multiplicador 41) y un mes en la clase 8 (multiplicador 48).

b/ Valores basados en las escalas de sueldos publicadas en vigor el 1° de octubre de 1981 (incluidas las primas y gratificaciones especiales, cuando corresponde).

c/ Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios del régimen común de las Naciones Unidas de las categorías P-1 a D-2 inclusive que prestaban servicios en la Sede y en otras oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1981.

ANEXO V

Comparación de la remuneración total - Elementos de la remuneración  
relacionados con la expatriación

(Lista sugerida de elementos para la continuación del estudio)

NACIONES UNIDAS	ESTADOS UNIDOS
1. Ajuste por lugar de destino (en los lugares de destino distintos de Nueva York)	1. Subsidio por lugar de destino
2. Subsidio de educación	2. Subsidio de educación
3. Subsidio de alquiler	3. Subsidio de vivienda/alojamiento gratuito en viviendas del Gobierno
4. Prima de repatriación	4. -
5. Incentivo financiero de 2.400 dólares por año por lugar de destino que lo amerite	5. Prima por lugar de destino en zonas "difíciles"
6. -	6. Prestación especial para alimentos
7. -	7. Primas de peligrosidad
8. Subsidio por asignación	8. -

Análisis de la determinación del número de categorías para  
el cuadro de servicios generales en Nueva York

Criterios para determinar el número de categorías

1. En los trabajos de la Comisión y las organizaciones que la precedieron, existen antecedentes en cuanto al examen de criterios apropiados para determinar el número de categorías. El Comité Administrativo de Coordinación (CAC) presentó el documento ICSC/R.64 a la Comisión en su quinto período de sesiones, en relación con el desempeño de las funciones enunciadas en el artículo 12 del Estatuto de la Comisión. En dicho documento, titulado "Composición y características del cuadro de servicios generales", se presentaba información para apoyar los trabajos de la Comisión a ese respecto y se formulaban las siguientes observaciones acerca del número de categorías:

"Tal como fue definido originalmente, en el informe del Comité de Expertos de 1949 en materia de sueldos, subsidios y licencias (A/C.5/331 y Corr.1), el cuadro de servicios generales debía incluir aquellos puestos que implicasen funciones de oficina, secretaría o rutina administrativa. Ese cuadro debía comprender un mínimo de cinco categorías, con el objetivo de que no hubiera más de las que pudieran reconocerse fácilmente como correspondientes a diferentes niveles de responsabilidad. La amplitud de la escala correspondiente a cada nivel de sueldos debía ser tal que asegurase al personal que hubiese mostrado rendimiento satisfactorio y buena conducta perspectivas de un aumento periódico de remuneración. El número de escalones de aumento en cada nivel de sueldos debía corresponder al período de tiempo durante el cual pudiera esperarse que el funcionario permaneciese en un tipo de ocupación determinada."

2. En los principios rectores para determinar o revisar las condiciones de servicio del personal del cuadro de servicios generales, que el CAC consideraba vigentes cuando la Comisión asumió sus funciones en relación con dicho personal de conformidad con los artículos 10, 11 y 12 de su Estatuto, se incorporaban las recomendaciones de 1965 de la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional y se incluían las siguientes observaciones acerca del criterio para determinar el número de categorías:

"En términos estrictos, la estructura de clasificación de los puestos debe corresponder a la práctica externa local, o sea que los empleos por los que los empleadores locales externos pagan más o menos las mismas remuneraciones deben tener la misma categoría en las organizaciones. Esto supondría que la estructura de la clasificación de los puestos no se podría establecer hasta que se hubiesen determinado los niveles de las remuneraciones externas. Sin embargo, no es probable que los otros empleadores de la localidad sostengan puntos de vista idénticos respecto de la importancia relativa a los niveles de remuneración de los empleos, y, en la práctica, la consideración primordial que deben tener en cuenta las organizaciones es la necesidad de desarrollar una estructura de clasificación de los puestos que

responda a las necesidades internas de las oficinas en cuanto se refiere a la importancia relativa de los cargos. Si bien puede haber alguna diferencia entre distintos lugares, la experiencia ha demostrado que la estructura de clasificación de puestos que figura en la adición resulta adecuada en la mayoría de las oficinas grandes ... Es indispensable que el número de categorías se mantenga en el mínimo compatible con la eficiencia y con la necesidad de ofrecer oportunidades razonables de ascenso, dentro de los límites del cuadro, al personal que cuente con las condiciones requeridas. Tal vez no sea necesario que las oficinas pequeñas utilicen todas las categorías que se enumeran en la adición; sin embargo, puede haber motivo para agregar categorías más altas."

3. La Comisión, en su tercer informe anual, examinó los principios rectores y aceptó los principios generales con carácter provisional, hasta tanto hubiese adquirido experiencia en la realización de estudios sobre sueldos. Al examinar la metodología apropiada para establecer escalas internas de sueldos, la Comisión reconoció

"que la escala de sueldos no se podía estructurar únicamente sobre la base de los niveles de remuneración determinados mediante comparaciones con cargos externos para las diferentes categorías. La escala debía tener cierto equilibrio interno en los intervalos entre categorías, la amplitud de éstas y los puntos de superposición entre ellas, y tales relaciones no debían fluctuar indebidamente como consecuencia de los diferentes resultados externos observados en cada estudio sucesivo. Por consiguiente, la construcción de la escala debía ser una cuestión de criterio y reflejar las tendencias externas observadas en las relaciones entre los niveles de remuneración para diferentes funciones, pero preservando al mismo tiempo la armonía interna y evitando las distorsiones que se podrían producir si se aplicaran en forma demasiado rígida los resultados del estudio. La base para la construcción de la escala debía ser la estructura de clasificación resultante de las necesidades orgánicas y administrativas, así como de la situación del mercado; en consecuencia, el número de categorías y el número de escalones de cada categoría podían variar en los distintos lugares de destino." 1/

4. En lo que más se ha insistido respecto de los criterios para estructurar el componente relativo a la categoría en una escala de sueldos ha sido en que la escala debe ser tal que permita lograr un equilibrio entre relaciones internas claras y racionales entre distintas categorías de puestos, por un lado, y relaciones que reflejen exactamente el mercado laboral externo, por otro; es decir, que el número de categorías ha de ser el que resulte más útil a los fines de la gestión interna y, al mismo tiempo, el que sirva mejor de base para la comparación con el exterior. Estos criterios implican:

a) Que se reconozca que las distintas categorías (niveles de trabajo) indican niveles de responsabilidad distintos, es decir, claramente distinguibles unos de otros;

---

1/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, trigésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/32/30), párr. 100.



b) Que cada categoría se defina en forma suficientemente amplia para que abarque todos los puestos cuyo nivel de responsabilidad se considera similar, pero no tan amplia que incluya varios niveles distintos de responsabilidad;

c) Que el número de categorías proporcione un marco óptimo para las comparaciones de sueldos con el mercado externo;

d) Que el número de categorías sea suficiente para las necesidades de gestión de la organización (por ejemplo, que dé lugar a perspectivas de carrera y oportunidades de ascenso razonables, dentro del cuadro de servicios generales).

#### Determinación del número de categorías

5. Para cumplir con los criterios a) y b), el Comité Coordinador, asesorado por la secretaria de la Comisión, emprendió una labor de ordenamiento jerárquico de los puestos. Dicha labor consistió en ordenar jerárquicamente una muestra de puestos representativos de la fuerza laboral del cuadro de servicios generales de Nueva York según la dificultad y la responsabilidad relativas de cada puesto. La muestra se basó en un total de más de 2.500 formularios de información sobre puestos completados que se habían obtenido por medio del censo. Se confeccionó en forma aleatoria, pero de manera que incluyera 36 ocupaciones del cuadro de servicios generales y un total de 193 puestos, lo que equivalía aproximadamente al 5% del total de la fuerza laboral del cuadro de servicios generales de Nueva York. No se incluyeron entre los puestos considerados los de guías, trabajadores de seguridad y operadores de máquinas de reproducción gráfica, ni los de determinados trabajadores y artesanos <sup>2/</sup>. En el proceso de ordenamiento jerárquico no se indicaron las categorías actuales de los distintos puestos, los cuales se ordenaron únicamente sobre la base de la información incluida en los formularios de información sobre puestos. El lugar que correspondía a cada puesto se determinó sobre la base de una comparación puesto a puesto. Todo el Comité Coordinador trabajó intensamente durante un tiempo considerable para preparar ese ordenamiento y llegar a un consenso respecto de éste.

6. Para realizar el ordenamiento, el Comité Coordinador se dividió en cuatro grupos. Cada grupo clasificó en forma independiente alrededor de la cuarta parte de los puestos de la muestra. Entre los distintos puestos considerados por cada grupo se incluyeron 17 "puestos de control", que fueron los mismos en todos los casos pero no fueron identificados como tales, y que luego sirvieron de base para la integración de los puestos ordenados jerárquicamente por cada grupo en la muestra ordenada consolidada total.

---

2/ En todos los casos mencionados, el trabajo no sólo se diferenciaba de los demás trabajos del cuadro de servicios generales en una medida tal que hacía necesario establecer normas especiales de clasificación de puestos, sino que además estaba concentrado en sólo uno de los tres organismos. Por lo tanto, el Comité no incluyó ese tipo de puestos en su labor de ordenamiento jerárquico.

7. En las deliberaciones realizadas por cada grupo en el curso del proceso de ordenamiento surgió una pauta general. Si bien la mayor parte de los puestos podían asimilarse a determinados grupos de puestos que ocupaban evidentemente un lugar por encima o por debajo de otros grupos de puestos, los valores relativos de algunos otros puestos fueron objeto de intenso debate. Cuando se consolidaron los ordenamientos realizados por los cuatro grupos a fin de preparar el ordenamiento jerárquico de la muestra completa, se observaron siete grupos de puestos claramente distinguibles, pero entre cada uno de esos siete grupos de puestos había colectivamente un número mayor de puestos que fueron objeto de intenso debate. A fin de resolver el debate sobre el lugar relativo que debían ocupar esos puestos en el ordenamiento, se identificaron puestos determinados que, en opinión del Comité, parecían definir los límites de los grupos claramente distinguibles de la muestra. Los puestos que fueron objeto del debate se consideraron nuevamente en relación con los puestos que definían los límites y, en consecuencia, la mayor parte de ellos se integraron en un grupo distinguible.

8. Unos pocos puestos siguieron siendo objeto de debate y, después de un análisis más a fondo, se observó que la información sobre los puestos que figuraba en los formularios iniciales del Comité no era suficiente para resolver las dudas, ya que se derivaban de los diferentes supuestos que habían hecho los miembros del Comité sobre el carácter de las funciones de los puestos. Esos puestos se descartaron de la muestra. Dos puestos se consideraron puestos del cuadro orgánico y también se eliminaron, lo que dejó un total de 183 puestos que, por consenso de la totalidad de los miembros del Comité Coordinador, se dividieron en siete niveles de responsabilidad y dificultad claramente identificables y distinguibles.

9. La mejor ilustración de esos niveles son los puestos que ejemplifican cada uno de ellos. Tales ejemplos se han incorporado en las directrices para aplicar las normas comunes de clasificación de puestos elaboradas por el Comité Coordinador y se incluirán en su informe final.

10. El Comité Coordinador ha reunido información sobre el número de categorías utilizadas por nueve empleadores importantes del mercado laboral externo, las cuales se incluirán como anexo a su informe. Se determinó que ocho empleadores estudiados habían utilizado más de siete categorías en la parte de su estructura de categorías aplicable a los puestos similares a los del cuadro de servicios generales. Esto indica que en Nueva York el criterio en virtud del cual el número de categorías de cada cuadro debe ser tal que permita realizar la mejor comparación posible con el mercado laboral externo se satisfaría mediante la inclusión de por lo menos siete categorías claramente distinguibles dentro de la estructura de categorías del cuadro de servicios generales.

11. La secretaría quiere recordar a la Comisión que, en el 11° período de sesiones, se le presentó una indicación clara de las necesidades de gestión interna en Nueva York en una propuesta de que se aumentara el número de categorías del cuadro de servicios generales utilizadas para interpretar los resultados del estudio de sueldos de 1979-1980 dado que las actuales cinco categorías no reflejaban suficientemente la gama de ocupaciones y los diferentes niveles de responsabilidad de los puestos del cuadro de servicios generales.

12. La secretaría considera, pues, que la estructura de categorías para el personal del cuadro de servicios generales propuesta por el Comité Coordinador se ajusta a los cuatro criterios esbozados en el párrafo 12 supra.

#### Elaboración de la base de un sistema común de clasificación de puestos

13. Como se indicó en el quinto período de sesiones de la Comisión, cuando ésta se preparaba para asumir la función que le correspondía en virtud del artículo 13 de su estatuto, "la aplicación de un sistema uniforme de sueldos y prestaciones ... no basta para garantizar que se pague "igual salario por trabajo igual", a menos que también se apliquen normas de clasificación uniformes". Para que se puedan aplicar de manera uniforme, las normas de clasificación de puestos deben proporcionar suficiente orientación para que los juicios sean uniformes. A fin de que sean un medio para lograr que se pague "igual salario por trabajo igual", las normas de clasificación de puestos deben reflejar correctamente la dificultad y la responsabilidad relativas de los distintos niveles de trabajo, es decir, las normas deben reflejar con exactitud lo que se considera "trabajo igual" en cada categoría. Una norma de clasificación de puestos se considerará útil en la medida en que pueda demostrarse que su aplicación permite lograr esos resultados. Tal demostración por lo general se logra mediante la puesta a prueba de la norma de clasificación de puestos propuesta.

14. Como en el caso de la elaboración de la Norma General, lo habitual es que el proceso de elaboración de normas de clasificación ocurra en circunstancias en que las relaciones entre los sueldos pagados a los titulares de los distintos puestos antes de la elaboración de esas normas ya estén establecidas y se consideren equitativas en una proporción de puestos suficientemente elevada para que sirva de criterio para la puesta a prueba de las normas. En otras palabras, los puestos que se consideran adecuadamente remunerados respecto de sus funciones (es decir, que están adecuadamente clasificados) pueden utilizarse como criterio para poner a prueba una norma de clasificación. Una norma de clasificación de puestos se considera válida en la medida en que su aplicación a los puestos utilizados como criterio produzca las mismas relaciones (correctas) entre los puestos que las que se derivan del nivel de remuneración relativo. Cuando se puso a prueba la Norma General mediante su aplicación a puestos que las organizaciones consideraban adecuadamente clasificados respecto de sus funciones, se produjo, a nivel mundial, una tasa de confirmación del 82,8% respecto de los puestos utilizados como criterio (es decir, respecto de los puestos clasificados correctamente).

15. En Nueva York, las circunstancias en que se elaboraron las normas fueron distintas de las habituales en un aspecto: no se disponía de una muestra de puestos "correctamente clasificados" que pudiese utilizarse como criterio. El UNICEF considera que sus categorías del cuadro de servicios generales guardan relación con los niveles de trabajo porque siguen una norma de clasificación establecida. Las categorías del PNUD son indicativas pero no corresponden plenamente al nivel de trabajo, debido a que las categorías existentes están basadas principalmente en el mérito del titular del puesto. Las categorías de las Naciones Unidas se basan también en gran medida en el mérito del titular y, en consecuencia, guardan muy poca o ninguna relación con los niveles de trabajo, excepto que quizás pudiese hacerse una distinción entre los puestos de categoría G-5 y todos los demás. Por lo tanto, el Comité Coordinador tuvo que establecer

relaciones correctas en la muestra de puestos que se utilizaría como criterio. Por consejo de la secretaria de la Comisión, el Comité Coordinador realizó esta tarea completando la labor de ordenamiento jerárquico de puestos descrita en los párrafos 13 a 17. Mediante la comparación de cada puesto con los demás, se estableció el nivel relativo de dificultad y de responsabilidad de cada uno de ellos.

16. Esto permitió establecer no sólo el criterio necesario para poner a prueba la validez de la norma, sino también la base para la elaboración de dicha norma. Como los miembros del Comité Coordinador habían intercambiado opiniones sobre sus juicios respecto de la comparación de puestos en el curso de la determinación de las relaciones entre puestos, ya habían identificado ciertas características del trabajo (factores) que contribuían a determinar si el nivel de un puesto en cuanto a dificultad y responsabilidad quedaba por encima o por debajo del nivel de otros. Esas características del trabajo se identificaron como los factores que habrían de utilizarse para la elaboración de las normas comunes de clasificación de puestos para el personal del cuadro de servicios generales de Nueva York. Sobre esa base, el Comité Coordinador procedió a elaborar y a poner a prueba normas comunes de clasificación de puestos que se aplicarían al personal del cuadro de servicios generales de Nueva York.

-----



---

## 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 الى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---