

**INFORME  
DE LA COMISION  
DE ADMINISTRACION PUBLICA  
INTERNACIONAL  
CORRESPONDIENTE A 1988**

**ASAMBLEA GENERAL**

DOCUMENTOS OFICIALES: CUADRAGESIMO TERCER PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 30 (A/43/30)



**NACIONES UNIDAS**

Nueva York, 1988

## 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 ENVIO .....		ix
RESUMEN DE LAS CONSECUENCIAS FINANCIERAS QUE TIENEN PARA LAS NACIONES UNIDAS Y LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES LAS RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISION .....		x

Primera parte

RESUMEN DE LAS CUESTIONES EXAMINADAS Y DE LAS RECOMENDACIONES  
Y DECISIONES APROBADAS POR LA COMISION

I. CUESTIONES DE ORGANIZACION .....	1 - 8	2
A. Aceptación del Estatuto .....	1 - 2	2
B. Composición .....	3 - 5	2
C. Períodos de sesiones celebrados por la Comisión y cuestiones examinadas .....	6 - 7	3
D. Organó subsidiario .....	8	3
II. MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES .....	9 - 14	4
Funcionamiento de la Comisión de Administración Pública Internacional y relaciones entre la Comisión y los representantes del personal .....	9 - 14	4
III. CONDICIONES DE SERVICIO DEL PERSONAL DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES .....	15 - 70	7
A. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores .....	15 - 31	7
1. Evolución del margen entre la remuneración del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas .....	15 - 24	7

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
2. Comparación de la remuneración total del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos con la del personal del sistema de las Naciones Unidas .....	25 - 26	9
3. Identificación de la administración pública nacional mejor remunerada .....	27 - 29	10
4. Pagos complementarios .....	30 - 31	10
B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino .....	32 - 43	11
Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 13° período de sesiones	32 - 43	11
C. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores .....	44 - 70	14
IV. REMUNERACION DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS .....	71 - 73	22
A. Examen de la metodología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes para personal en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino en que hay sedes .....	71	22
B. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York para los profesores de idiomas .....	72	22
C. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Montreal .....	73	22
V. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS ....	74 - 83	23
A. Subsidio de educación .....	74 - 77	23
B. Prestaciones por familiares a cargo .....	78 - 83	24
VI. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO .....	84 - 88	27
Informe del grupo de trabajo constituido por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, representantes del personal y la secretaría de la Comisión .....	84 - 88	27

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO .....	89 - 91	29
Política de contratación: progresos realizados en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres .....	89 - 91	29
VIII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 15 DE SU ESTATUTO .....	92	30
Cláusulas comunes de los estatutos del personal .....	92	30
IX. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO .....	93 - 94	31
Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión .....	93 - 94	31
X. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO .....	95 - 96	33
Seguridad e independencia de la administración pública internacional .....	97 - 107	33

Segunda parte

OPINIONES DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS REPRESENTANTES  
DEL PERSONAL Y DELIBERACIONES DE LA COMISION

XI. MEDIDAS ADOPTADAS EN RELACION CON LAS RESOLUCIONES Y DECISIONES APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL EN SU CUADRAGESIMO SEGUNDO PERIODO DE SESIONES .....	97 - 107	35
Funcionamiento de la Comisión de Administración Pública Internacional y relaciones entre la Comisión y los representantes del personal .....	97 - 107	35
XII. CONDICIONES DE SERVICIO DEL CUADRO ORGANICO Y CATEGORIAS SUPERIORES .....	108 - 139	39
A. Remuneración del cuadro orgánico y categorías superiores .....	108 - 130	39
1. Evolución del margen entre la remuneración del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal del sistema de las Naciones Unidas .....	108 - 121	39

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
2. Comparación de la remuneración total del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos con la del personal del sistema de las Naciones Unidas .....	122 - 124	43
3. Identificación de la administración pública nacional mejor remunerada .....	125 - 128	43
4. Pagos complementarios .....	129 - 130	44
B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino	131 - 134	45
Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 13° período de sesiones	131 - 134	45
C. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores .....	135 - 139	46
XIII. CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS ....	140 - 148	48
A. Subsidio de educación .....	140 - 141	48
B. Prestaciones por familiares a cargo .....	142 - 148	48
XIV. CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO .....	149 - 152	52
Informe del grupo de trabajo constituido por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, representantes del personal y la secretaría de la Comisión .....	149 - 152	52
XV. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 14 DE SU ESTATUTO .....	153 - 156	53
Política de contratación: progresos realizados en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres .....	153 - 156	53
XVI. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO .....	157 - 161	55
Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión .....	157 - 161	55
XVII. MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO .....	162 - 163	57
Seguridad e independencia de la administración pública internacional .....	162 - 163	57

INDICE (continuación)

Página

Anexos

I.	COMPARACION ENTRE LA REMUNERACION NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK Y LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., PARA EL ESCALON I DE CADA CATEGORIA.....	58
II.	PAGOS COMPLEMENTARIOS: INFORMACION RECIBIDA DE LOS ESTADOS MIEMBROS AL 1° DE JULIO DE 1988 EN RESPUESTA A LAS CARTAS DEL PRESIDENTE DE LA CAPI DE FECHA 26 DE MAYO DE 1987 Y 12 DE ENERO DE 1988 .....	59
III.	PAGOS COMPLEMENTARIOS: INFORMACION RECIBIDA DE LAS ORGANIZACIONES HASTA EL 1° DE JULIO DE 1988 EN RESPUESTA A LAS CARTAS DEL PRESIDENTE DE LA CAPI DE FECHA 11 DE MAYO Y 19 DE AGOSTO DE 1987 .....	62
IV.	ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA LOS PROFESORES DE IDIOMAS EN NUEVA YORK .....	63
V.	ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES EN MONTREAL .....	64

## SIGLAS

CAAALD	Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino
CAC	Comité Administrativo de Coordinación
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CCCA	Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas
CCSAIP	Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FCR	Factor de corrección de la remuneración
FICSA	Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
IALD	Índice de los ajustes por lugar de destino
IPC	Índice de precios al consumidor
JCAPI	Junta Consultiva de Administración Pública Internacional
OACI	Organización de Aviación Civil Internacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OEL	Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos
OIEA	Organismo Internacional de Energía Atómica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
ONUDI	Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
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
UPU	Unión Postal Universal

CARTA DE ENVIO

19 de agosto de 1988

Excelentísimo Señor:

Tengo el honor de remitirle adjunto el 14° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, preparado de conformidad con el artículo 17 de su estatuto. En él se incluye información sobre la aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión por las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas.

Mucho le agradecería que presentase este informe a la Asamblea General y que, de conformidad con el artículo 17 del estatuto, lo remitiese también, por conducto de los jefes ejecutivos, a los órganos rectores de las demás organizaciones que participan de la labor de la Comisión 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 CONSECUENCIAS FINANCIERAS QUE TIENEN PARA  
LAS NACIONES UNIDAS Y LAS ORGANIZACIONES PARTICIPANTES  
LAS RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISION

Párrafos

A. Consecuencias financieras de las decisiones de la Comisión respecto de las cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino y el examen general del sistema de ajustes por lugar de destino

33 b) Se calcula que las consecuencias financieras de la decisión de la Comisión relativa a las revisiones de la metodología para los estudios, entre ciudades del costo de la vida en los lugares de destino sobre el terreno serán de 600.000 dólares por año.

86 b) Se calcula que las consecuencias financieras de la decisión de la Comisión relativa al reembolso de los gastos de los exámenes médicos de familiares reconocidos como personas a cargo serán de 275.000 dólares por año.

B. Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión a la Asamblea General

a) Subsidio de educación

77 Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión relativas al aumento de la cuantía máxima del subsidio de educación y al aumento de la cuantía máxima para el reembolso de los gastos de internado serán de 3 millones de dólares y de 1,6 millones de dólares por año, respectivamente.

b) Prestaciones por familiares a cargo

83 Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión relativas a las prestaciones por hijos y familiar secundario a cargo de los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores serán de 8,17 millones de dólares y de 120.000 dólares por año, respectivamente.

C. Consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión a los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas que aplican el régimen común

a) Estudio de las mejores condiciones de servicio prevaletientes en Nueva York para los profesores de idiomas

72 Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión al Secretario General serán de 60.000 dólares por año.

Párrafos

b) Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Montreal

73

Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones de la Comisión al Secretario General de la Organización de Aviación Civil Internacional serán de 300.000 dólares por año.

---

El total de las consecuencias financieras de las decisiones y recomendaciones de la Comisión en 1988 para las organizaciones de las Naciones Unidas que aplican el régimen común será de unos 14,125 millones de dólares. De esta suma, unos 7,433 millones de dólares se relacionan con programas financiados con cargo a los presupuestos ordinarios, mientras que los restantes 6,692 millones de dólares se relacionan con programas financiados con cargo a contribuciones voluntarias.

Primera parte

RESUMEN DE LAS CUESTIONES EXAMINADAS Y DE LAS RECOMENDACIONES  
Y DECISIONES APROBADAS POR LA COMISION

## Capítulo I

### CUESTIONES DE ORGANIZACION

#### A. Aceptación del estatuto

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

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

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

#### B. Composición

3. La Comisión se enteró con profundo pesar del fallecimiento del Sr. Genichi Akatani (Japón), ocurrido el 1° de septiembre de 1987. En septiembre de 1987, el Sr. Michel Auchère (Francia) presentó la renuncia al cargo que ocupaba en la Comisión. De conformidad con el artículo 5 del estatuto de la Comisión, la renuncia se hizo efectiva en diciembre de 1987.

4. En consecuencia, en su cuadragésimo segundo período de sesiones, la Asamblea General nombró dos nuevos miembros de la Comisión, cuyos mandatos se iniciaron el 1° de enero de 1988 (decisión 42/317, de 11 de diciembre de 1987).

5. La composición de la Comisión en 1988 ha sido la siguiente:

- Sr. Richard M. Akwei (Ghana)\*\*\*, Presidente
- Sr. Ivan Pavlovich Aboimov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas)\*
- Sr. Amjad Ali (Pakistán)\*
- Sr. Michel Jean Bardoux (Francia)\*\*
- Sra. Claudia Cooley (Estados Unidos de América)\*\*
- Sra. Turkia Daddah (Mauritania)\*\*\*
- Sra. Francesca Yetunde Emanuel (Nigeria)\*
- Sr. Karel Houska (Checoslovaquia)\*\*\*
- Sr. Antônio Fonseca Pimentel (Brasil)\*\*
- Sr. André Xavier Pirson (Bélgica)\*\*\*

Sr. Omar Sirry (Egipto)\*  
Sr. Alexis Stephanou (Grecia)\*\*  
Sr. Ku Tashiro (Japón)\*\*  
Sr. Carlos S. Vegega (Argentina)\*\*\*, Vicepresidente  
Sr. M. A. Vellodi (India)\*

---

\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1988.  
\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1989.  
\*\*\* El mandato termina el 31 de diciembre de 1990.

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

6. La Comisión celebró dos períodos de sesiones en 1988, el 27° y el 28°, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en Roma, del 7 al 24 de marzo de 1988, y en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 11 al 29 de julio de 1988, respectivamente.

7. En sus períodos de sesiones 27° y 28°, la Comisión examinó las cuestiones derivadas de decisiones y resoluciones de la Asamblea General, así como de su propio estatuto. En el presente documento se informa de distintas decisiones y resoluciones aprobadas por la Asamblea que requirieron la adopción de medidas o el examen de la Comisión.

D. Organo subsidiario

8. El Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino (CAAALD), establecido por la Comisión en 1976, celebró su 13° período de sesiones en la sede de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), en Montreal, del 10 al 17 de mayo de 1988. La composición del Comité fue la siguiente: Sr. Carlos S. Vegega (Argentina), Vicepresidente de la Comisión y Presidente del Comité; Sr. Jeremiah P. Banda (Zambia); Sr. Saw Swee Hock (Singapur); Sr. Yuri Ivanov (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas); Sr. Isaac Kerstenetzky (Brasil); y Sr. Hugues Picard (Francia).

## Capítulo II

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

#### Funcionamiento de la Comisión de Administración Pública Internacional y relaciones entre la Comisión y los representantes del personal

9. En sus períodos de sesiones 27° y 28°, la Comisión examinó la cuestión relativa a su funcionamiento, de conformidad con lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 42/221, de 21 de diciembre de 1987. Luego de considerar las diversas cuestiones relativas a su funcionamiento planteadas en la Quinta Comisión de la Asamblea General, la Comisión, en su 27° período de sesiones, decidió abreviar su informe anual y perfeccionar su presentación en 1988. La Comisión convino en examinar en un futuro período de sesiones las demás cuestiones planteadas en la Quinta Comisión.

10. En su 28° período de sesiones, la Comisión decidió adoptar el siguiente formato para la presentación de su informe anual:

#### Primera parte

- I. Cuestiones de organización.
- II. Distintos temas del programa sobre los cuales la Comisión habitualmente informa en detalle. En relación con cada tema se proporcionarían:
  - A. Una breve reseña del tema y de la práctica existente, las razones del cambio propuesto, un análisis sucinto y posibles opciones o soluciones.
  - B. Las recomendaciones o decisiones de la Comisión, incluidas las consecuencias financieras.

#### Segunda parte

Respecto de cada uno de los temas del programa antes mencionados se proporcionarían:

- I. Las opiniones de las organizaciones.
- II. Las opiniones de los representantes del personal.
- III. Las deliberaciones de la Comisión.
- IV. Ejemplos, según procediera, de los efectos del cambio propuesto o aprobado.

Anexos al informe.

11. En mayo de 1988, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA) y el Comité Coordinador de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAIP) informaron a la Comisión de que habían decidido suspender su participación en todas las actividades de la Comisión, especialmente tras la decisión adoptada por ésta en su período de sesiones de marzo de 1988 en relación con el levantamiento de la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York. Argumentaban que, al ceder a la presión política, la Comisión había abdicado la responsabilidad que le correspondía en su carácter de órgano técnico e imparcial y que, en consecuencia, ya no era posible conciliar los intereses del personal y los objetivos de las organizaciones. Asimismo solicitaron que las condiciones de empleo en el régimen común dejasen de ser determinadas unilateralmente y, en cambio, fuesen objeto de genuinas negociaciones entre los representantes del personal y los empleadores.

12. La Comisión consideró que las acusaciones formuladas carecían de fundamento y eran, por ende, inaceptables. Observó que, de conformidad con su estatuto, podía continuar funcionando sin la participación de los representantes del personal. Sin embargo, la Comisión y las organizaciones dijeron que consideraban sumamente importante que los representantes del personal participasen en la labor de la CAPI, y que deploraban su ausencia. La Comisión llegó a la conclusión de que la cuestión de las negociaciones planteada por la FICSA y el CCSAIP requería aclaraciones adicionales y que, por lo demás, era ajena a las disposiciones del estatuto. La Comisión señaló que no se preveía que los representantes del personal participasen en el 28° período de sesiones, y pidió a su Presidente que enviase un cable a la FICSA y al CCSAIP para decir que lamentaba la situación y que esperaba sinceramente que a los órganos del personal en el futuro les fuese posible participar en las reuniones de la Comisión.

13. En su 28° período de sesiones, la Comisión pasó revista a sus métodos de trabajo. Observó que varios problemas comprometían la eficacia y la eficiencia de su funcionamiento, y, en tal sentido, mencionó las limitadas oportunidades para informarse cabalmente sobre cuestiones complejas antes de los períodos de sesiones y los recargados programas de trabajo, como resultado de lo cual disponía de tiempo limitado para el examen y estudio a fondo de cuestiones importantes. Asimismo se refirió a las críticas expresadas, en ese y en anteriores períodos de sesiones, por representantes de las organizaciones y del personal, quienes habían señalado el desequilibrio entre el tiempo dedicado a las sesiones públicas y el dedicado a las sesiones ejecutivas. Como una parte importante de los debates tenía lugar en sesiones ejecutivas, los representantes estimaban que no disponían de información suficiente sobre los motivos en que se fundaban las decisiones de la Comisión. Asimismo creían que, puesto que algunas de las decisiones que adoptaba la Comisión les eran comunicadas muy hacia el final del período de sesiones, sus opiniones al respecto no podían ser tenidas debidamente en cuenta.

#### Decisiones de la Comisión

14. La Comisión convino en organizar su programa de trabajo de forma tal que los temas prioritarios respecto de los cuales debía adoptar decisiones o formular recomendaciones a la Asamblea General fuesen examinados durante la primera semana. La Comisión decidió asimismo lo siguiente:

a) Organizar, antes de los períodos de sesiones, reuniones informativas oficiosas para los miembros de la Comisión, según fuese necesario;

b) Celebrar deliberaciones lo más completas posible en sesiones públicas y concluir el examen de temas prioritarios en sesiones ejecutivas tan pronto como fuese posible, preferentemente dentro de la primera semana;

c) Solicitar a su secretaría que preparase proyectos de decisión tan pronto como fuese posible después de concluido el examen de cada tema;

d) Facilitar dichos proyectos de decisión simultáneamente a los miembros de la Comisión, al Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas (CCCA) y a los representantes del personal tan pronto como fuese posible, en la inteligencia de que, en casos excepcionales, podrían ser distribuidos primero a los miembros de la Comisión para que diesen su aprobación;

e) Pedir al CCCA y a los representantes del personal que presentasen por escrito sus observaciones sobre los proyectos de decisión;

f) Considerar si, con carácter excepcional, ciertos temas deberían ser examinados más a fondo en sesión pública a la luz de los comentarios formulados por el CCCA y los representantes del personal.

### Capítulo III

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

##### A. Remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores

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

##### Reseña del examen de la cuestión realizado por la Comisión en su 27° período de sesiones

15. En virtud del mandato que le confiriera la Asamblea General, la Comisión siguió examinando la relación entre el nivel de la remuneración neta del personal de las Naciones Unidas y el de la remuneración neta del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos. La Comisión estudió en detalle la cuestión relativa al levantamiento de la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York. En relación con este tema, examinó la repercusión de la decisión adoptada en su período de sesiones de julio de 1987 relativa a la aplicación, con efecto a partir del 1° de septiembre de 1987, de una metodología revisada para el cálculo del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino en el ajuste por lugar de destino. Dicha decisión, que había sido comunicada a la Asamblea General en su cuadragésimo segundo período de sesiones, tenía por objeto mitigar los efectos de las fluctuaciones de las monedas en la paga líquida.

16. Sin embargo, no se preveía que la metodología revisada repercutiese sobre el coeficiente de ajuste por diferencias entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. y, de ese modo, afectase el cálculo del margen. La metodología revisada sí repercutía directamente sobre la fecha en que se concedería la clase 8 del ajuste del lugar de destino en Nueva York, que, con arreglo a ella, debería haber sido el 1° de febrero de 1988, en comparación con el 1° de junio de 1988, fecha en que debía concederse en virtud de la metodología anterior. Teniendo presente que la Asamblea General, en su resolución 42/221, le había pedido que siguiera aplicando la metodología para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas descritas en el anexo I del 11° informe anual de la CAPI 3/, la Comisión decidió que en Nueva York y Washington, D.C. se siguiese aplicando la metodología anterior para el cálculo del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino.

##### Decisiones adoptadas por la Comisión en su 27° período de sesiones

17. La Comisión decidió por unanimidad:

a) Que el índice de los ajustes por lugar de destino (IAD) para Nueva York se actualizara respecto de octubre de 1982, fecha del estudio amplio más reciente, utilizando el índice de precios al consumidor (IPC) publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (OEL) para ajustar los gastos en el lugar de destino y el antiguo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino, calculado según la metodología vigente hasta el 31 de agosto de 1987, para ajustar los gastos fuera del lugar de destino;

b) Que el IALD para Washington, D.C. se actualizara respecto de noviembre de 1982, fecha del último estudio amplio, utilizando el IPC de la OEL y el factor de progresión para los precios fuera del lugar de destino en la forma indicada en el inciso a);

c) Que se utilizaran los IALD calculados en la forma indicada en los incisos a) y b) para determinar las clases de ajuste por lugar de destino para Nueva York y Washington, D.C., respectivamente, y para calcular el margen entre las remuneraciones netas;

d) Que se siguiera utilizando el factor de progresión revisado de los precios fuera del lugar de destino establecido por la Comisión a partir del 1° de septiembre de 1987 para calcular los IALD de todos los demás lugares de destino hasta el 31 de agosto de 1988.

Reseña del examen de la cuestión realizado por la Comisión en su 28° período de sesiones

18. En su período de sesiones de julio de 1988, la Comisión declaró que, sobre la base de las decisiones que había adoptado en su período de sesiones de marzo de 1988, debía aplicarse en Nueva York, con efecto a partir del 1° de junio de 1988, la clase 8 de ajuste por lugar de destino. Señaló también que, como resultado de ese cambio en la clase de ajuste por lugar de destino para Nueva York, el margen entre las remuneraciones netas durante el período comprendido entre el 1° de octubre de 1987 y el 30 de septiembre de 1988 sería de 112,9. Los detalles sobre el cálculo del margen figuran en el anexo I al presente informe.

19. La Comisión recordó que, por recomendación suya, la Asamblea General, en su resolución 40/244, de 18 de diciembre de 1985, había aprobado un intervalo de valores de 110 a 120 para el margen, en el entendimiento de que éste se mantendría en un nivel cercano al valor medio deseable de 115 durante cierto tiempo. Cuando la Asamblea había aprobado ese intervalo de valores, el margen entre las remuneraciones netas era de 121.

20. Se había conseguido reducir el margen al nivel actual de 112,9 dejando de aplicar en cuatro ocasiones distintas (abril y diciembre de 1985, diciembre de 1986 y octubre de 1987) las clases de ajuste que deberían haberse aplicado en Nueva York desde diciembre de 1984. En cada una de esas oportunidades el IALD de Nueva York se había reducido para que se ajustara a la clase en vigor. A fin de igualar el poder adquisitivo de los funcionarios en Nueva York con el de los funcionarios en otros lugares de destino, también se habían reducido los IALD de otros lugares de destino en las mismas fechas y en igual medida. En consecuencia, el IALD actualmente en uso para determinar la clase de ajuste correspondiente a Nueva York era aproximadamente un 17% más bajo que el IALD calculado sobre la base de la evolución del costo de la vida en Nueva York.

21. La Comisión decidió que, en adelante, mediante la aplicación continuada de los procedimientos descritos, mantendría el margen en un nivel cercano al valor medio deseable de 115, como había solicitado la Asamblea General. Para ello, vigilaría continuamente los cuatro factores siguientes que influían en el margen entre las remuneraciones netas:

a) La cuantía y la fecha de los aumentos de los sueldos del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos;

b) La tasa de inflación en Nueva York y sus efectos sobre el IALD correspondiente a Nueva York;

c) Los impuestos federales de los Estados Unidos sobre la renta;

d) La diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C.

Decisión adoptada por la Comisión en su 28° período de sesiones

22. En su período de sesiones de julio de 1988, la Comisión, convino en que, sobre la base de la evolución de los cuatro factores arriba mencionados en virtud del funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, decidiría la fecha de entrada en vigor del IALD para Nueva York de tal manera que el margen resultante se mantuviera cercano a 115.

23. A ese respecto, la Comisión recordó que había delegado en su Presidente la responsabilidad en cuanto al funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino. No obstante, en relación concretamente con la aplicación del ajuste por lugar de destino para Nueva York, a fin de alcanzar el objetivo indicado precedentemente, decidió aprobar las directrices siguientes para el Presidente:

a) Los aumentos del ajuste por lugar de destino en Nueva York en un año dado normalmente deberían entrar en vigor en la fecha en que aumentarían los sueldos del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos o con posterioridad a ella;

b) Los aumentos del ajuste por lugar de destino en Nueva York normalmente deberían entrar en vigor en la fecha en que aumentarían los sueldos del personal de la administración pública federal de los Estados Unidos o en la fecha en que debía concederse la nueva clase de ajuste en Nueva York como parte del funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino, en el entendimiento de que en cualquiera de los dos casos el margen resultante se mantendría entre 114 y 116;

c) Si, como resultado de la concesión de un aumento del ajuste por lugar de destino en Nueva York en una de las fechas indicadas en el inciso b), el margen resultante fuera inferior a 114 o superior a 116, se elegiría otra fecha para la concesión de dicho aumento en Nueva York a fin de que el valor del margen se aproximara lo más posible a 115.

24. Todos los años la Comisión informará a la Asamblea General sobre los resultados de su examen continuado de todos los factores relacionados con el margen entre las remuneraciones netas y el nivel resultante del margen.

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

25. De conformidad con su decisión anterior de comunicar anualmente a la Asamblea General los resultados de las comparaciones entre las remuneraciones totales, con exclusión de los elementos relacionados con la expatriación, en su 28° período de sesiones la Comisión examinó el nivel del margen entre las remuneraciones totales.

### Decisión de la Comisión

26. La Comisión tomó nota de que, sobre la base de la metodología para el cálculo de la remuneración total en uso desde 1981, en junio de 1988 el margen entre las remuneraciones totales, con exclusión de los elementos relacionados con la expatriación, había sido de 111,7 y decidió comunicar esa cifra a la Asamblea General.

### 3. Identificación de la administración pública nacional mejor remunerada

27. En el marco de su función de determinar cuál es la administración pública nacional mejor remunerada, en aplicación del principio Noblemaire, la Comisión decidió, en su 27° período de sesiones, reunir datos sobre los sueldos y pensiones de los funcionarios de las administraciones públicas nacionales del Canadá y de la República Federal de Alemania. Asimismo, resolvió limitar el alcance del estudio hasta que el examen de los datos iniciales reunidos diese la pauta de que podía existir una administración pública nacional mejor remunerada que la que se empleaba actualmente a los fines de la comparación.

28. Tomando como base las equivalencias de categoría para la República Federal de Alemania, establecidas mediante el estudio sobre el país utilizado en la comparación realizado en 1981, y los resultados del estudio preliminar sobre equivalencias de categoría para la administración pública del Canadá, la Comisión examinó, en su 28° período de sesiones, los pormenores del nivel de las remuneraciones netas de ambas administraciones públicas. También se sometieron a examen las pensiones, aunque primordialmente sobre la base de las disposiciones fundamentales de los planes pertinentes.

### Decisión de la Comisión

29. La Comisión decidió no tomar medida alguna sobre la base de su estudio preliminar, y estudiar la cuestión en el contexto de su examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores solicitado por la Asamblea General.

### 4. Pagos complementarios

30. En su 27° período de sesiones, la Comisión examinó la cuestión de los pagos complementarios y las deducciones de los sueldos de los funcionarios de las organizaciones del régimen común que realizaban ciertos Estados miembros, sobre la base de la información actualizada presentada por los Estados miembros y las organizaciones. En los anexos II y III al presente informe figura un resumen de la información recibida hasta el mes de julio de 1988.

### Decisiones de la Comisión

31. Recordando que la Asamblea General, en su resolución 42/221, había pedido a los Estados Miembros y a las organizaciones del régimen común que le proporcionaran la información necesaria para el examen de esa cuestión, la Comisión decidió:

a) Declarar que deploraba el número insuficiente de respuestas recibidas de los Estados miembros y de las organizaciones del régimen común y pedir a su secretaría que siguiera reuniendo y analizando los datos necesarios y que le presentara sus conclusiones de manera periódica;

b) Pedir una vez más a los Estados miembros a las organizaciones que proporcionarán amplia información sobre el tema de los pagos complementarios y las deducciones;

c) Señalar que los pagos complementarios y las deducciones realizados por los Estados miembros eran contrarios a los estatutos del personal de las organizaciones;

d) Señalar a la atención de la Asamblea General su conclusión de que la práctica de los pagos complementarios se estaba difundiendo y pedirle que adoptara medidas adecuadas a fin de desalentar la práctica de los pagos complementarios y las deducciones;

e) Incluir la cuestión de los pagos complementarios en el examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores solicitado por la Asamblea General.

#### B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino

##### Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 13° período de sesiones

32. Como parte de las responsabilidades que le han sido confiadas, la Comisión siguió ocupándose de las cuestiones relativas al sistema de ajustes por lugar de destino. En su 28° período de sesiones, la Comisión examinó el informe del CAAALD sobre su 13° período de sesiones. El informe contenía los detalles del examen general del sistema realizado por el Comité, así como de su examen, entre otras cosas, de los efectos de la inflación y las fluctuaciones monetarias, la metodología para los estudios del costo de la vida, ciertas cuestiones operacionales y los resultados de los estudios del costo de la vida efectuados en varios lugares de destino importantes en que hay sedes y en Washington, D.C.

##### Decisiones de la Comisión

##### Examen general del sistema de ajustes por lugar de destino

33. La Comisión decidió:

a) Pedir a su secretaría que realizara estudios adicionales sobre modificaciones de la metodología para los estudios del costo de la vida que permitiesen simplificar y mejorar el proceso de los estudios;

b) Aprobar una metodología revisada para calcular los IALD cuando se realizaran los estudios entre ciudades del costo de la vida en los lugares de destino sobre el terreno donde los gastos fuera del lugar de destino representarían el 40% o más de los gastos totales;

c) Aplicar la metodología revisada mencionada en el inciso b) a todos los estudios del costo de la vida basados en la reunión de precios efectuada en Nueva York en noviembre de 1986. Los resultados de los estudios se debían utilizar para determinar la clase de ajuste de los lugares de destino en cuestión al 1° de enero de 1989.

34. Se calcula que las consecuencias financieras de la decisión contenida en el inciso b) del párrafo 33 serán de 600.000 dólares por año para todas las organizaciones del régimen común.

Metodología para los estudios del costo de la vida

35. La Comisión decidió que:

a) Se realizaran estudios completos entre ciudades cada ocho años y estudios provisionales cada cuatro años;

b) En los lugares de destino sobre el terreno, se realizaran con mayor frecuencia miniestudios cuando así lo exigieran los cambios en las condiciones locales, como aumentos bruscos de las tasas de inflación, devaluaciones considerables de la moneda local, menor disponibilidad de bienes y servicios, etc.

36. La Comisión señaló que las decisiones puntualizadas en el párrafo 35 no tendrían consecuencias financieras.

Efectos de la inflación y de las fluctuaciones monetarias en el sistema de ajustes por lugar de destino

37. La Comisión decidió que:

a) Se siguiesen estudiando, como parte del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, las recomendaciones del CAAALD relativas a los procedimientos que se habían de utilizar para las mediciones entre ciudades y los ajustes de fecha a fecha en los lugares de destino que se encontrasen en países con moneda convertible, cuando los gastos fuera del lugar de destino representasen menos del 25% de los gastos totales;

b) En todos los demás lugares de destino que no reuniesen las condiciones especificadas en el inciso a):

i) El costo de los artículos que se adquirirían principalmente fuera del lugar de destino (60% o más) se considerase parte de los gastos realizados fuera de la zona;

ii) Para los estudios entre ciudades, la relación de precios que se aplicaría a los gastos fuera del lugar de destino fuese la relación entre, por una parte, los índices medios del ajuste por lugar de destino para los lugares situados en países cuyas monedas estuviesen incluidas en el conjunto de monedas aprobado por la Comisión en su 26° período de sesiones para determinar el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino y, por otra, el índice de ajuste por lugar de destino para Nueva York;

iii) Para los ajustes de fecha a fecha de los gastos fuera del lugar de destino, se continuase utilizando el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino calculado sobre la base del conjunto de monedas indicado en el apartado ii) (véase también el inciso d));

c) Con efecto a partir del 1° de junio de 1988, las aportaciones jubilatorias ya no se tuviesen en cuenta como partida de gastos para el cálculo de los IALD;

d) El procedimiento para el cálculo del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino aprobado por la Comisión en julio de 1987 y descrito en su 13° informe anual 4/ se continuase aplicando hasta el 31 de agosto de 1989; y que el factor resultante de progresión de los precios fuera del lugar de destino se siguiese utilizando en todos los lugares de destino, salvo Nueva York y Washington, D.C.;

e) El factor de corrección de la remuneración (FCR) y las medidas de protección del límite mínimo que se habían descrito en los informes anuales 12° y 13° de la Comisión 5/ se siguiesen aplicando por el momento en los lugares de destino correspondientes.

Informe sobre los resultados de los estudios del costo de la vida en Londres, Montreal, París, Roma y Washington, D.C.

38. La Comisión observó que en 1987 se había iniciado una nueva serie de estudios del costo de la vida, sobre la base de precios reunidos en Nueva York en noviembre de 1986; que ya se habían terminado los estudios en cuatro lugares de destino en que había sedes, en Washington, D.C., y en más de 50 lugares de destino sobre el terreno; y que en el segundo semestre de 1988 se preveía realizar estudios en otros dos lugares de destino en que había sedes.

39. Sobre la base de las recomendaciones del CAAALD, la Comisión aprobó los resultados de los estudios correspondientes a los cuatro lugares de destino en que había sedes y a Washington, D.C., los cuales se resumen a continuación, para su aplicación a partir del 1° de agosto de 1988.

Comparación entre los resultados de los estudios y los índices de ajuste por lugar de destino en vigor

Lugar de destino	Fecha del estudio	Tipo de cambio	Relación media entre los precios de los lugares de destino y los de Nueva York	Indices de los ajustes por lugar de destino	Actualizados a partir de estudios anteriores	Diferencia (en porcentajes) a/
a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)
Washington, D.C.	Junio de 1987	1,000	94,7	131,43	134,34	-2,2
Montreal	Junio de 1987	1,340	84,6	117,42	113,93	3,1
Roma	Nov. de 1987	1 265,000	106,1	147,26	150,37	-2,1
París	Nov. de 1987	5,930	112,8	156,56	161,59	-3,1
Londres	Nov. de 1987	0,581	109,0	151,28	151,90	-0,4

a/ Los porcentajes de la columna g) se obtuvieron aplicando la siguiente fórmula:

$$(\text{columna e})/(\text{columna f}) \times 100 - 100.$$

40. La Comisión observó que en tres de los lugares de destino mencionados anteriormente (Londres, París y Roma) el FCR era aplicable actualmente. La Comisión también observó que había varios lugares de destino sobre el terreno donde se habían llevado a cabo estudios y donde el FCR también era aplicable. Se reconoció que, si en esos lugares de destino se eliminaba el FCR conjuntamente con la aplicación de los resultados de los estudios, los funcionarios verían reducida su paga líquida expresada en moneda nacional. La Comisión señaló que, teniendo en cuenta la cuestión de las relaciones entre el personal y la administración, su política tradicional había consistido, en general, en no reducir la paga líquida del personal según los resultados de los estudios del costo de la vida, sino en congelarla hasta que el aumento del costo de la vida alcanzara el nivel de la paga líquida.

41. Habida cuenta de lo antedicho, la Comisión decidió que en los lugares de destino en que se aplicaban el FCR y medidas de protección del límite mínimo en moneda nacional se utilizasen los procedimientos indicados a continuación cuando se aplicaran los resultados de los nuevos estudios entre ciudades:

a) Los multiplicadores del ajuste por lugar de destino, incluso cuando fuesen aplicables el FCR y las medidas de protección del límite mínimo, deberían calcularse sobre la base del tipo de cambio en vigor al realizarse el estudio entre ciudades más reciente;

b) Cuando el multiplicador del ajuste por lugar de destino obtenido mediante el procedimiento descrito en el inciso a) fuera más alto que el multiplicador en vigor, se debería aplicar el multiplicador revisado del ajuste por lugar de destino;

c) Cuando el multiplicador del ajuste por lugar de destino obtenido mediante el procedimiento descrito en el inciso a) fuera más bajo que el multiplicador en vigor, se debería congelar la paga líquida expresada en moneda local hasta que se alcanzara una nueva clase completa del ajuste por lugar de destino, sobre la base del tipo de cambio en vigor en la fecha de aplicación de los resultados de los estudios.

42. La Comisión observó que si los resultados de los estudios entre ciudades realizados en lugares de destino en que se aplicaban el FCR y las medidas de protección del límite mínimo en moneda nacional se hubieran aplicado sin tener en cuenta la conveniencia de mantener a los niveles existentes la paga líquida expresada en moneda nacional, se habrían logrado ahorros por valor de 2 millones de dólares por año, a los tipos de cambio en vigor al mes de julio de 1988.

43. La Comisión decidió que se realizaran estudios entre ciudades en Ginebra y Viena en el cuarto trimestre de 1988, según se tenía previsto.

C. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores

44. En la sección III de su resolución 42/221, la Asamblea General decidió que se hiciera un examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores a fin de contar con una base metodológica sólida y estable para su remuneración, teniendo debidamente en cuenta:

a) La necesidad de garantizar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad en la contratación de personal, dando la debida importancia a una distribución geográfica equitativa;

b) La necesidad de lograr que la concepción y la administración del régimen de remuneraciones fueran más transparentes y sencillas;

c) La necesidad de aplicar un criterio suficientemente flexible para responder a las variadas necesidades a que daban lugar los diferentes tipos de nombramiento y la evolución de las circunstancias;

d) El valor relativo de las prestaciones en los distintos lugares de destino como factor de la movilidad del personal;

e) La necesidad de mejorar en forma duradera el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino mediante, entre otras cosas, una distinción entre los efectos de la inflación y los efectos de las fluctuaciones monetarias, y una correlación más sencilla y exacta de las diferencias del costo de la vida entre la base del sistema (Nueva York) y los lugares de destino sobre el terreno.

45. La Asamblea General pidió a la CAPI que le presentara en su cuadragésimo tercer período de sesiones un informe preliminar sobre el examen amplio, en el que figuraran un análisis del tema y un esbozo de una o más opciones posibles, y que terminara dicho examen a tiempo para presentarle el informe correspondiente en su cuadragésimo cuarto período de sesiones.

#### Examen realizado por la Comisión

46. La Comisión recordó que los objetivos del plan de remuneración de una organización por lo general eran atraer, motivar y conservar a un número de empleados calificados suficiente para lograr los objetivos de la organización. Un requisito fundamental de cualquier plan de remuneración que se propusiera era que permitiese atraer, motivar y conservar a personal altamente calificado.

47. Se señaló que, en términos generales, las organizaciones que aplicaban el régimen común habían decidido, a lo largo de los años, que la mejor manera de alcanzar esos objetivos era mediante un "régimen común" de sueldos y prestaciones para los funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores. En la actualidad, el régimen común tenía cuatro características principales:

a) Una estructura de categorías y escalas de sueldos, prestaciones y beneficios comunes a todo el sistema, con sueldos expresados en dólares de los Estados Unidos;

b) Un sistema de sueldos en que no se establecían diferencias por razones de nacionalidad;

c) Una paga global compuesta por el sueldo básico y el ajuste por lugar de destino. El sistema de ajustes por lugar de destino permitía aumentar o reducir el sueldo básico según las diferencias entre el costo de la vida en el lugar de destino y el costo de la vida en Nueva York, la base del sistema;

d) Niveles de remuneración vinculados a los de la remuneración del personal de la administración pública de un Estado Miembro, considerada la administración pública mejor remunerada. Con arreglo al mecanismo en uso, la remuneración del personal de las Naciones Unidas estaba vinculada a la del personal de la administración pública de los Estados Unidos de América, con un margen adicional, actualmente de entre el 10% y el 20%, con un valor medio deseable del 15%, para

tener en cuenta el elemento de expatriación del servicio en las Naciones Unidas, la mayor brevedad de la carrera y las menores oportunidades de ascenso del personal de las Naciones Unidas en comparación con el de una administración pública nacional.

48. Al responder a la solicitud de la Asamblea General de que efectuara un examen amplio de la cuestión, la Comisión había observado que el sistema de remuneración en vigor había funcionado razonablemente bien durante muchos años. Sin embargo, su funcionamiento se había visto entorpecido como resultado de diversos factores, entre los que figuraban las fluctuaciones extremas de las monedas, tasas de inflación muy variantes, los efectos de consideraciones presupuestarias y otras consideraciones internas del país utilizado a los fines de la comparación sobre el nivel general de la remuneración del personal de las organizaciones del régimen común y los problemas crecientes que afectaban a las condiciones de vida y de trabajo en muchos lugares de destino. A su vez, esos factores repercutían adversamente sobre la movilidad del personal entre las sedes y los lugares de destino sobre el terreno. Como resultado de ello, al sistema le había resultado difícil responder en forma previsible y a su debido tiempo a las necesidades de las organizaciones que aplicaban el régimen común.

49. A los fines del presente informe preliminar a la Asamblea General, la Comisión no había examinado cada una de las prestaciones o beneficios, sino que había concentrado la atención en los elementos que guardaban relación directa con las esferas que se había determinado que debían recibir especial atención. No debía pensarse por ello que no se justificase un estudio más a fondo, sino, antes bien, que el examen de la estructura de los sueldos y las prestaciones del sistema debía tener prioridad.

50. La Comisión observó que los cambios en relación con el empleador o los empleadores utilizados a los fines de la comparación o con la estructura básica del régimen de sueldos podrían tener consecuencias importantes para la determinación de la remuneración pensionable y, en consecuencia, para las pensiones. Como las prestaciones del régimen de pensiones constituían una parte fundamental de las condiciones de servicio, habría que estudiar detenidamente los efectos sobre el régimen de pensiones de cualquier cambio en el régimen de sueldos.

#### 1. Marco del estudio

51. La Comisión determinó que, como parte del examen amplio, debían estudiarse con carácter prioritario las cuatro esferas siguientes:

a) La base para determinar el nivel de la remuneración: la definición y la identificación de la administración pública o las administraciones públicas que se utilizarían en la comparación;

b) El sistema de remuneración, incluido el sistema de ajustes por lugar de destino;

c) La motivación y la productividad;

d) Los incentivos por movilidad y por condiciones de vida difíciles.

Respecto de cada una de esas esferas, la Comisión definió los objetivos generales y diversas opciones que podrían permitir alcanzarlos. Al hacerlo, observó que dichas opciones debían evaluarse en cada esfera en relación con los elementos

pertinentes del régimen actual. La Comisión destacó también que las diversas opciones indicadas en relación con cada esfera no eran mutuamente excluyentes, sino que constituían distintas alternativas que podían considerarse conjunta o separadamente. En cualquier caso, las distintas opciones no se habían examinado sobre la base de sus ventajas sustantivas y la Comisión había reconocido que, como las opciones en relación con las distintas esferas tenían repercusiones en las demás y en el régimen en general, en el momento oportuno sería necesario integrar los elementos separados y considerar la situación en su totalidad antes de hacer recomendaciones concretas.

a) Base para determinar el nivel de la remuneración: definición y determinación de la administración pública o las administraciones públicas que se utilizarán en la comparación

Objetivo: garantizar que los factores que rigen el nivel de la remuneración del personal de las organizaciones de las Naciones Unidas que aplican el régimen común tengan plenamente en cuenta el carácter especial y singular de la labor y las condiciones de servicio en el sistema y se ajusten eficazmente a ellos, y proporcionar una base sólida y estable para la remuneración del personal del cuadro orgánico y categorías superiores de las organizaciones del régimen común

52. Para lograr ese objetivo, habría que decidir si ha de mantenerse, modificarse o ampliarse el sistema actual de comparación de las remuneraciones, basado en el principio Noblemaire. La base metodológica de la comparación tendría que examinarse también cuidadosamente, habida cuenta de la necesidad de que la concepción y la administración del régimen de remuneraciones sean más transparentes y sencillas.

53. Cuando se consideró si la comparación para la determinación del nivel de la remuneración debía seguir realizándose de conformidad estricta con el principio Noblemaire, o si podía, o debía, ampliarse a fin de incluir a más de una administración pública nacional a los fines de la comparación, se observó que las actividades que realizaban las organizaciones del régimen común y la naturaleza del medio externo en que se desenvolvían habían evolucionado desde 1945.

54. Se expresó la opinión de que, además de la posibilidad de considerar a más de una administración pública nacional, podían estudiarse también, a los fines de la comparación, las condiciones de servicio de los funcionarios de otras organizaciones internacionales y regionales, como la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), el Banco Mundial y las Comunidades Europeas.

55. También se expresó la opinión de que podía considerarse la posibilidad de tener en cuenta en la comparación a organizaciones del sector privado, ya que, a veces, constituían fuentes de personal para las organizaciones del régimen común.

56. Sobre la base de las consideraciones precedentes, la Comisión determinó, entre otras, las siguientes opciones que podrían estudiarse:

a) Mantenimiento del sistema actual de comparación con la administración pública nacional mejor remunerada;

b) Mantenimiento del sistema actual de comparación con la administración pública nacional mejor remunerada, pero teniendo en cuenta la remuneración en el sector privado en el país utilizado en la comparación;

- c) Comparación con un conjunto de administraciones públicas nacionales;
- d) Comparación con un conjunto de administraciones públicas nacionales, teniendo en cuenta la remuneración de los funcionarios públicos nacionales y de los funcionarios públicos expatriados no diplomáticos;
- e) Comparación con una organización internacional o regional o más de una organización de ese tipo.

57. No se evaluaron las ventajas relativas de las distintas opciones pero se indicó que, según lo que se decidiera, algunas de ellas o todas podrían examinarse a fondo a fin de determinar el marco metodológico para la comparación de la remuneración, incluidas las disposiciones para los ajustes y las revisiones. En el momento oportuno, habría que tomar una decisión respecto de si la comparación a los fines de la determinación de la remuneración se basaría en la remuneración neta, en la remuneración total o en ambas.

b) El régimen de remuneración, incluido el sistema de ajustes por lugar de destino

Objetivo: Velar por que, en la mayor medida posible, el régimen de remuneración permitiese:

- a) Reflejar las diversas necesidades de las organizaciones resultantes de los diferentes tipos de nombramiento y la evolución de las circunstancias;
- b) Reflejar de una manera más simple, transparente, precisa y equitativa los gastos y las condiciones de vida en los lugares de destino;
- c) Reducir al mínimo las variaciones en la paga líquida resultantes de las variaciones de los tipos de cambio

Estructura de sueldos

58. En el contexto de la estructuración del régimen de remuneración, se observó que cabía preguntarse si seguía siendo apropiado contar con una única escala de sueldos a nivel mundial establecida en una sola moneda y aplicable tanto al personal ordinario como al de proyectos y a todos los grupos ocupacionales. Podría estudiarse la posibilidad de establecer escalas separadas para, por ejemplo, diferentes lugares de destino; para el personal permanente fundamentalmente no móvil y el personal permanente sujeto a frecuentes cambios de destino; y para el personal de carrera y el personal de asistencia técnica con nombramientos de duración relativamente breve. También podría estudiarse la posibilidad de establecer escalas de sueldos especiales para determinadas ocupaciones para las cuales a las organizaciones les había resultado especialmente difícil atraer candidatos con los niveles actuales de sueldos.

59. Se podrían estudiar las siguientes opciones:

- a) Mantenimiento de la actual escala única de sueldos a nivel mundial;
- b) Mantenimiento de la escala única de sueldos a nivel mundial, pero con cierta flexibilidad en los sueldos iniciales para atender a necesidades especiales de contratación;

c) Sustitución de la escala única de sueldos a nivel mundial por escalas separadas:

- i) Establecimiento de distintas escalas según las diferentes zonas geográficas de destino;
- ii) Establecimiento de una escala básica que se complementase con escalas especiales para determinados grupos ocupacionales;
- iii) Establecimiento de distintas escalas según las diferentes categorías de personal (por ejemplo, personal de carrera y personal contratado por períodos breves, personal móvil y personal no móvil, personal de las oficinas locales y personal de las sedes, etc.).

#### El sistema de ajustes por lugar de destino

60. Se partió de la base de que el sistema seguiría reflejando las diferencias en el costo de la vida entre los distintos lugares de destino. En tal sentido, sería necesario considerar si, para establecer la paridad del poder adquisitivo, sería necesario seguir midiendo todos los elementos que actualmente se ajustaban por medio del sistema de ajustes por lugar de destino y, de ser así, en qué forma ello se llevaría a cabo. A ese respecto, se observó que si se dividiera de algún modo la remuneración global en distintos componentes tal vez se pudiese lograr que el sistema resultara más fácil de entender y de administrar. Ello se podría hacer en el contexto del sistema actual, separando del ajuste por lugar de destino el componente de la vivienda, o bien dividiendo la remuneración global en elementos separados. En cualquiera de los dos casos, la separación del componente de la vivienda eliminaría de las comparaciones del costo de la vida uno de los elementos que resultaba más difícil de comparar. El sistema de ajustes por lugar de destino en vigor tenía en cuenta exclusivamente las diferencias en el costo de la vida. Otros sistemas, como, por ejemplo, los utilizados por algunas administraciones públicas nacionales, también tenían en cuenta factores como la calidad de vida; así pues, podría estudiarse la posibilidad de sustituir el sistema actual por esa clase de enfoque.

61. La inestabilidad de las condiciones económicas y la concomitante inestabilidad de los mercados monetarios mundiales habían tenido un efecto perturbador sobre el sistema de ajustes por lugar de destino. En efecto, habían hecho aumentar considerablemente su complejidad al tener que hacerse ajustes para mitigar los efectos de las fluctuaciones monetarias en la paga líquida. Las deducciones del sueldo básico (ajustes por lugar de destino negativos) habían dado lugar a niveles de remuneración tales que resultaba difícil asignar personal a varios lugares de destino sobre el terreno y habían creado graves problemas de administración. Las medidas ad hoc necesarias para corregir diversas anomalías y desigualdades habían complicado aún más toda la estructura.

62. Otra posibilidad que cabía estudiar más a fondo era la de dividir la remuneración global en tres componentes distintos que reflejaran las modalidades de gastos del personal: un primer componente, consistente en bienes y servicios; un segundo componente, relacionado con la vivienda; y un tercer componente, que abarcara todos los gastos restantes, incluidas las aportaciones jubilatorias. De ese modo, cada uno de los tres componentes podría controlarse regularmente, examinarse periódicamente y ajustarse según fuese necesario. Las cuestiones relacionadas con el costo de la vida y las fluctuaciones monetarias se podrían aplicar fundamentalmente al componente de bienes y servicios; el componente de la

vivienda pod ra reflejar las condiciones locales; y el tercer componente se podría ajustar a nivel mundial, teniendo presente primordialmente la necesidad de mantener la remuneración al nivel de la de la administración o las administraciones utilizadas a los fines de la comparación.

63. Se tendrían que examinar los efectos de las medidas indicadas anteriormente sobre otros elementos de la remuneración global, sobre todo la remuneración pensionable y el subsidio de alquiler.

64. La Comisión indicó que debían estudiarse las siguientes opciones:

- a) La continuación del sistema actual;
- b) La modificación del sistema actual mediante:
  - i) La eliminación de las clases negativas de ajuste por lugar de destino;
  - ii) La separación del componente de la vivienda;
  - iii) La simplificación de la metodología existente en lo relativo a las comparaciones entre ciudades y de fecha a fecha;
- c) El desglose de la remuneración global en distintos elementos que reflejaran las modalidades de gastos del personal;
- d) La sustitución del sistema de ajustes por lugar de destino por un sistema en el que se tuvieran también en cuenta indicadores adicionales de la calidad de vida.

c) Motivación y productividad

Objetivo: Promover la motivación y la productividad del personal mediante incentivos basados en el rendimiento y oportunidades de ascenso.

65. Se reconoció que, con arreglo al sistema actual, los incrementos de la paga se basaban sobre todo en la antigüedad y había pocas oportunidades de recompensar tanto el rendimiento destacado como los méritos especiales. A fin de aumentar la productividad, muchos empleadores, incluidas algunas administraciones públicas nacionales, habían establecido programas de incentivos, incluso diversos sistemas de remuneración según el rendimiento. A ese respecto, la Comisión observó que una evaluación rigurosa de la actuación profesional constituía un requisito previo para vincular la remuneración al rendimiento y reconoció la importancia de que se establecieran mecanismos de control para asegurar la aplicación selectiva de las medidas de remuneración según el rendimiento.

66. La Comisión indicó que debía estudiar las siguientes opciones:

- a) Seguir aplicando el sistema actual;
- b) Aumentar el número de categorías sin modificar la escala de sueldos;
- c) Modificar la estructura de sueldos proporcionando una mayor retribución económica por los ascensos y reduciendo los incrementos por escalón a fin de limitar la retribución económica basada en la antigüedad;

d) Establecer un programa de incentivos económicos para reconocer y recompensar el desempeño destacado;

e) Implantar un sistema oficial de remuneración por méritos con arreglo al cual se estableciese un vínculo directo entre el rendimiento y una parte considerable de la remuneración de todo el personal del cuadro orgánico.

d) Incentivos por movilidad y condiciones de vida difíciles

Objetivo: Proporcionar suficientes incentivos por movilidad según fuese necesario y por prestar servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles

67. Como parte del examen amplio, se debería estudiar la naturaleza y el alcance de los incentivos necesarios para promover la movilidad del personal cuando se considerase necesaria para la eficacia de las organizaciones y la consecución de su cometido. La Comisión observó que la retribución relativamente modesta que, con arreglo al sistema actual, se ofrecía para recompensar la movilidad entre las sedes los lugares de destino sobre el terreno tal vez explicara las dificultades a que hacían frente las organizaciones para asignar personal a determinados lugares de destino.

68. Otra cuestión que merecía ser estudiada era la de la forma de pago de los subsidios, que se pagaban mensualmente y, por lo tanto, constituían parte integrante de los ingresos ordinarios. El pago de esa clase de incentivos se podría vincular más estrechamente a la asignación y al traslado de personal, por ejemplo, definiendo los subsidios sobre la base de una suma global.

69. La Comisión indicó que cabía estudiar las siguientes opciones:

a) Revisión de la relación entre el nivel de remuneración del personal de las sedes y el del personal en lugares de destino sobre el terreno;

b) Conversión de los actuales subsidios por movilidad y/o condiciones de vida difíciles en sumas globales pagaderas de una vez o en varios plazos. Ello podría usarse como incentivo para asignar o contratar personal para prestar servicios en lugares de destino con condiciones de vida difíciles.

## 2. Observaciones finales

70. Las observaciones precedentes constituyen el informe preliminar de la Comisión sobre el examen amplio solicitado por la Asamblea General. Al realizar la labor sustantiva que supone el examen amplio, la Comisión seguirá las instrucciones y directrices que cabe esperar que le proporcione la Asamblea en el contexto de su examen del presente informe preliminar. Sin esas instrucciones y directrices, la Comisión tendrá que estudiar un gran número de opciones, lo cual absorbería considerable tiempo y recursos.

## Capítulo IV

### REMUNERACION DEL CUADRO DE SERVICIOS GENERALES Y CUADROS CONEXOS

- A. Examen de la metodología general para los estudios sobre las mejores condiciones de empleo prevalecientes para personal en puestos equivalentes a los del cuadro de servicios generales y otros cuadros de contratación local en los lugares de destino en que hay sedes

71. En relación con la decisión adoptada en su 26° período de sesiones de modificar la metodología que había aprobado en 1982 para realizar los estudios de sueldos en los lugares de destino en que había sedes, la Comisión, en su 27° período de sesiones, aprobó el texto de la metodología revisada. La metodología revisada se publicó como documento separado en todos los idiomas de la Comisión.

- B. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Nueva York para los profesores de idiomas

72. Como parte de las responsabilidades que se le confirieran en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión examinó las condiciones de servicio de los profesores de idiomas en Nueva York sobre la base de un estudio de las mejores condiciones de empleo prevalecientes en la localidad respecto de esa clase de personal. En el anexo IV al presente informe se reproduce la escala de sueldos recomendada por la Comisión. Se calcula que las consecuencias financieras de la recomendación serán de 60.000 dólares por año.

- C. Estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes en Montreal

73. Como parte de las responsabilidades que se le confirieran en virtud del artículo 12 de su estatuto, la Comisión realizó un estudio de las mejores condiciones de servicio prevalecientes para el cuadro de servicios generales en Montreal. En el anexo V al presente informe se reproducen las escalas de sueldos recomendadas por la Comisión. Se calcula que las consecuencias financieras de las recomendaciones son de aproximadamente 300.000 dólares por año, al tipo de cambio en vigor el 1° de abril de 1988.

## Capítulo V

### CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS

#### A. Subsidio de educación

74. En su período de sesiones de julio de 1987, la Comisión decidió aplazar el examen del nivel general del subsidio de educación y las disposiciones conexas hasta su período de sesiones de julio de 1988. En esa oportunidad la Comisión consideró que se justificaba revisar la cuantía del subsidio, como lo había recomendado el CCCA, pero, teniendo presentes decisiones y recomendaciones adoptadas en otras esferas y sus consecuencias financieras, prefirió aplazar el examen de la cuestión hasta 1988. La Comisión examinó la cuestión en julio de 1988 sobre la base de una propuesta presentada por el CCCA. La Comisión examinó también las opiniones del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), que se presentaron por separado. En vista del aumento del nivel de los gastos de educación sobre el que se había informado en 1987 y de los nuevos aumentos del costo de la educación en los establecimientos escolares a los que generalmente asistían los hijos de los funcionarios internacionales de las organizaciones del régimen común en los lugares de destino en que había sedes, el CCCA recomendó aumentar la cuantía de los gastos sujetos a reembolso del nivel actual de 6.000 dólares a 9.000 dólares, con lo cual se elevaría de 4.500 dólares a 6.750 dólares la cuantía máxima del subsidio actual. El CCCA también propuso que se aumentase de 1.500 dólares a 2.000 dólares el límite máximo para el reembolso de los gastos de internado, dentro del subsidio máximo de 6.750 dólares, y que el nivel máximo de los gastos sujetos a reembolso por la educación de hijos incapacitados fuese el mismo que el nivel revisado del subsidio de educación ordinario, manteniéndose la norma del reembolso del 100% de los gastos. En cuanto a las disposiciones relativas al límite mínimo en moneda nacional, el CCCA concluyó que la única forma de reflejar de manera congruente el valor del aumento en diversos lugares de destino era manteniendo el límite mínimo vigente, basado en los tipos de cambio correspondientes a marzo de 1983. Se recomendó que estas y otras medidas conexas se aplicasen a partir del año lectivo en curso, el 1° de enero de 1989.

#### Decisiones y recomendaciones de la Comisión

75. La Comisión decidió recomendar que:

a) En todos los lugares de destino, salvo los indicados en el inciso b), las cuantías se fijasen en dólares de los EE.UU., como se indica a continuación:

- i) La cuantía máxima de los gastos de educación sujetos a reembolso debería fijarse en 9.000 dólares, estableciéndose así un subsidio máximo de 6.750 dólares;
- ii) Dentro del subsidio máximo de 6.750 dólares, el límite máximo para los gastos de internado debería aumentarse de 1.500 a 2.000 dólares;
- iii) La cuantía del reembolso adicional de gastos de internado por encima del subsidio máximo pagadero en lugares de destino designados debería mantenerse en la suma de 1.500 dólares por año;
- iv) La cuantía del subsidio por cada hijo incapacitado debería ser igual al 100% de los gastos de educación sujetos a reembolso efectivamente incurridos, hasta una cuantía máxima de 9.000 dólares;

b) Cuando los gastos de educación se efectuasen en un país en que, por decisión de la Comisión, fuese aplicable el FCR, todas las cuantías se fijasen en moneda nacional, como se indica a continuación, utilizando, a fin de convertir las cantidades pertinentes a dólares de los EE.UU., el tipo de cambio aplicable al 1° de abril de 1988 a los efectos del subsidio de educación:

- i) La cuantía máxima de los gastos de educación sujetos a reembolso debería aumentarse en un 50% por encima de la cuantía máxima actual de 6.000 dólares, expresada en moneda nacional;
  - ii) La cuantía máxima del subsidio debería fijarse en el 75% de la cuantía máxima revisada de los gastos sujetos a reembolso, expresada en moneda nacional;
  - iii) El límite máximo de gastos de internado debería aumentarse en un tercio por encima del límite máximo en vigor de 1.500 dólares, expresado en moneda nacional;
  - iv) La cuantía del reembolso adicional de los gastos de internado por encima del subsidio máximo a que tuvieran derecho los funcionarios en lugares de destino designados, debería fijarse en el equivalente en moneda nacional de la cuantía en vigor (1.500 dólares);
  - v) La cuantía del subsidio por cada hijo incapacitado debería ser igual al 100% de la cuantía máxima revisada de los gastos de educación sujetos a reembolso, expresada en moneda nacional, como se indica en el apartado i) del inciso b);
- c) Las medidas precedentes se aplicasen a partir del año lectivo en curso, el 1° de enero de 1989.

76. La Comisión decidió que el examen siguiente del nivel del subsidio de educación se realizara en 1991.

77. Se calcula que las consecuencias financieras, a nivel de todo el sistema, de las decisiones precedentes representarán un gasto adicional de 3 millones de dólares por año en relación con el aumento de la cuantía máxima del subsidio, y de 1,6 millones de dólares por año en relación con el aumento de la cuantía máxima para el reembolso de los gastos de internado, a los tipos de cambio en vigor al 1° de abril de 1988.

#### B. Prestaciones por familiares a cargo

78. En sus períodos de sesiones 27° y 28°, la Comisión examinó el estado de las prestaciones por hijos, por cónyuge y por familiar secundario a cargo pagaderas a los funcionarios de todos los cuadros y estudió las cuestiones pertinentes. La cuantía de las prestaciones por hijos y por familiar secundario a cargo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores no había sido revisada desde enero de 1983 y enero de 1977, respectivamente.

## Recomendaciones y decisiones de la Comisión

79. Con respecto al cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión decidió recomendar a la Asamblea General que, con efecto a partir del 1° de enero de 1989:

a) La prestación por hijos a cargo se revisase según se indica a continuación:

- i) Que en todos los países, salvo los indicados en el apartado ii), se aumentase la cuantía de la prestación de 700 dólares a 1.050 dólares;
- ii) Que en los países en que la Comisión hubiera decidido que se aplicase el FCR, se aumentara en un 50% el monto pagadero en moneda nacional a partir del 1° de abril de 1988;

b) La prestación por familiar secundario a cargo se revisase según se indica a continuación:

- i) Que en todos los países, salvo los indicados en el apartado ii), se aumentara la cuantía de la prestación de 300 dólares a 450 dólares;
- ii) Que en los países en que la Comisión hubiera decidido que se aplicase el FCR se aumentara en un 50% el monto pagadero en moneda nacional a partir del 1° de abril de 1988.

80. Además, la Comisión decidió que:

a) Esas prestaciones volviesen a considerarse en el contexto del examen amplio;

b) En principio, con arreglo a lo dispuesto en el inciso a), esas prestaciones volviesen a examinarse cada tres años, y se ajustasen, si fuera necesario.

81. Con respecto al personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, la Comisión decidió lo siguiente:

a) Que el límite mínimo de la prestación por hijos a cargo, considerada una prestación social, se mantuviera en el 3% del punto medio de la escala local de sueldos;

b) Que el pago de la prestación por hijos a cargo siguiera estando limitado a un máximo de seis hijos en los casos en que correspondiera pagarse la prestación según lo dispuesto en el inciso a);

c) Que, en principio, se examinara cada cinco años el porcentaje correspondiente al punto medio de la escala local de sueldos utilizado para determinar el "límite mínimo" de la prestación por hijos a cargo (prestación social);

d) Que las prestaciones fueran examinadas al hacerse ajustes provisionales en las escalas de sueldos y, si procediese, fueran revisadas a partir de la fecha de aplicación de las escalas de sueldos;

e) Que la disposición actual, según la cual antes de ajustarse distintas prestaciones por familiares a cargo debía registrarse una variación mínima en tales prestaciones, se eliminara a partir del primer ajuste provisional de sueldos que se hiciera después del 1° de junio de 1988.

82. En relación con los dos cuadros de personal, la Comisión decidió mantener:

a) El límite máximo de edad ("menos de 21 años") para el pago de la prestación por hijos a cargo cuando los hijos asistieran a una escuela o universidad;

b) La definición del CCCA de 1981 de "familiar secundario a cargo";

c) En los países donde el personal de las organizaciones del régimen común recibiera, en virtud de la legislación social, pagos directos por hijos o familiar secundario a cargo, se redujera en consecuencia la cuantía de las prestaciones correspondientes pagaderas por la organización o las organizaciones del sistema.

#### Consecuencias financieras

83. Las consecuencias financieras de las decisiones antes indicadas en relación con el cuadro orgánico y categorías superiores ascienden a 8,17 millones de dólares por año para la prestación por hijos a cargo y a 120.000 dólares por año para la prestación por familiar secundario a cargo, a los tipos de cambio en vigor al 1° de abril de 1988.

## Capítulo VI

### CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

#### Informe del grupo de trabajo constituido por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, representantes del personal y la secretaría de la Comisión

84. La Comisión examinó un informe del grupo de trabajo que incluía propuestas sobre a) un sistema de asignación de puntos para el examen de las prestaciones en los lugares de destino sobre el terreno; b) el reembolso de los gastos de exámenes médicos de familiares de funcionarios; y c) directrices para evaluar los servicios de enseñanza en los lugares de destino sobre el terreno para aplicar las disposiciones mejoradas en materia de reembolso adicional por concepto de gastos de internado en lugares de destino donde no hubiera establecimientos de enseñanza o éstos se consideraran inadecuados, aprobadas por la Asamblea General en su resolución 42/221. La Comisión recordó que la Asamblea le había pedido que suministrara información sobre esas directrices en su informe anual correspondiente a 1988.

#### Decisiones de la Comisión

85. La Comisión decidió aprobar las revisiones propuestas en relación con el sistema de asignación de puntos.

86. En cuanto al reembolso de gastos de exámenes médicos, la Comisión decidió que:

a) La cuantía máxima reembolsable por cada familiar reconocido como persona a cargo fuese el 75% de la cuantía reembolsable a los funcionarios, y los procedimientos para los ajustes futuros se ajustasen a los aplicados para los ajustes de la cuantía básica para funcionarios;

b) Con efecto a partir del 1° de septiembre de 1988, se reembolsase, por cada familiar reconocido como persona a cargo, dicha cuantía respecto de un solo examen médico dentro de un período de dos años o del examen que se realizase cuando el funcionario fuera asignado a un lugar de destino designado, si esto ocurriera antes.

Se calcula que las consecuencias financieras de las precedentes decisiones de la Comisión serán de 275.000 dólares por año a nivel de todo el sistema.

87. La Comisión tomó nota de la información proporcionada sobre las directrices que estaban utilizando las organizaciones para determinar el derecho al reembolso adicional por concepto de gastos de internado. Esas directrices eran las mismas que las que se utilizaban para determinar el derecho a viajes adicionales relacionados con el subsidio de educación. Se reembolsaban gastos adicionales de internado cuando:

a) No había establecimientos de enseñanza en el lugar de destino;

b) Había establecimientos de enseñanza, pero únicamente hasta cierto nivel (tal el caso de los lugares de destino, normalmente los más pequeños, donde sólo había establecimientos de enseñanza primaria o establecimientos secundarios en los que sólo se enseñaban determinadas materias; en general, no había establecimientos de enseñanza postsecundaria en los lugares de destino sobre el terreno pequeños);

c) El idioma en que se impartía la enseñanza no era un idioma oficial de las Naciones Unidas ni el idioma de la mayoría de los funcionarios internacionales que prestaban servicios en el lugar de destino, o ambas cosas;

d) No había plazas disponibles (tal el caso de los lugares de destino donde había establecimientos de enseñanza que reunían los requisitos necesarios, pero donde había largas listas de espera o la matrícula estaba limitada a un grupo nacional determinado).

La Comisión decidió comunicar estas directrices a la Asamblea General. Coincidió con el grupo de trabajo en que se podían seguir aplicando dichas directrices para determinar los lugares de destino donde los funcionarios tendrían derecho a reembolsos adicionales por concepto de gastos de internado.

88. La Comisión pidió a las organizaciones que suministraran información sobre el número de casos de reembolso adicional por concepto de gastos de internado y los gastos conexos a más tardar el 31 de octubre de 1988, a fin de que esa información pudiera presentarse a la Asamblea General en su cuadragésimo tercer período de sesiones.

## Capítulo VII

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

#### Política de contratación: progresos realizados en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres

89. La Comisión examinó un documento preparado por su secretaría como parte del estudio en curso sobre la situación de la mujer en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Salvo notables excepciones, las organizaciones habían comunicado escasos progresos en la aplicación de las recomendaciones que la Comisión había presentado a la Asamblea General en 1985. Si bien la mayoría de las organizaciones habían expresado su adhesión al principio de mejorar la situación de la mujer, esa adhesión no siempre se había llevado a la práctica. La información disponible indicaba que las tasas de avance más elevadas se habían registrado en las organizaciones en que se habían fijado metas y se seguían de cerca los progresos realizados.

#### Decisiones de la Comisión

90. La Comisión pidió a su Presidente que invitara a los órganos rectores, por intermedio de los jefes ejecutivos, a incluir este asunto en los programas de sus próximas reuniones y a informar al respecto a la Comisión en su 30° período de sesiones. Esta decisión estaba orientada especialmente a las organizaciones en que los progresos en cuanto al mejoramiento de la situación de la mujer habían sido limitados o donde no se habían adoptado todavía medidas con ese fin.

91. La Comisión decidió recomendar a las organizaciones que:

a) Destacaran la importancia del compromiso, al nivel más alto, de emplear y ascender a más mujeres, especialmente en las funciones sustantivas (adopción de decisiones y formulación de políticas) y en las categorías más altas, y, si no lo hubieran hecho todavía, establecieran metas y objetivos concretos y le informaran al respecto en su 30° período de sesiones;

b) Tomaran medidas concretas para ampliar e intensificar sus contactos con los servicios nacionales de contratación de los países en desarrollo, cuando fuera posible, de conformidad con recomendaciones anteriores en esta esfera;

c) Enmendaran, si no lo hubieran hecho todavía, sus formularios de antecedentes personales para que los candidatos pudieran indicar si aceptaban que los formularios se pusieran a disposición de otros organismos;

d) Enmendaran, si no lo hubieran hecho todavía, las disposiciones de los reglamento del personal en que se prohibía el nombramiento de familiares de funcionarios a fin de permitir la contratación de cónyuges de funcionarios para ocupar puestos de plantilla.

La Comisión decidió, además, pedir a su secretaría que en la próxima reunión bienal de los servicios nacionales de contratación, que había de celebrarse en octubre de 1988, se estudiara la viabilidad de celebrar una reunión especial con representantes de esos servicios para examinar estrategias comunes para la contratación de mujeres.

## Capítulo VIII

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 15 DE SU ESTATUTO

#### Cláusulas comunes de los estatutos del personal

92. En su 27° período de sesiones, la Comisión examinó la cuestión de la elaboración de cláusulas comunes para los estatutos del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Recordó que se había ocupado por primera vez de ese tema en su 25° período de sesiones, celebrado en marzo de 1987, en cumplimiento de la resolución 40/250 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1985, en la que se pedía a la CAPI que prosiguiera sus esfuerzos para lograr una mejor coordinación de los estatutos del personal. La Comisión debía presentar un informe a la Asamblea cuando concluyera su labor. A ese respecto, se observó que la cuestión de las cláusulas comunes de los estatutos del personal estaba vinculada a los resultados del examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores, que podía dar lugar a cambios en los estatutos del personal de las organizaciones.

## Capítulo IX

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO

#### Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

93. En su 27° período de sesiones, la Comisión examinó la aplicación por las organizaciones de sus recomendaciones y decisiones, y dedicó su atención en particular a las anomalías en la aplicación de las escalas de sueldos del personal del cuadro de servicios generales recomendadas por la Comisión en distintos lugares de destino que eran sedes de organizaciones, a la aplicación del FCR por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), a los escalones por antigüedad y a las categorías vinculadas.

#### Decisiones de la Comisión

94. La Comisión decidió:

- a) Expresar su reconocimiento a los jefes ejecutivos por presentarle con regularidad informes sobre las medidas adoptadas por los órganos rectores de sus respectivas organizaciones en relación con las decisiones y recomendaciones de la Comisión;
- b) Reiterar su petición a las organizaciones que no se habían atendido a las fechas a partir de las cuales debían aplicarse las recomendaciones de la Comisión con arreglo al artículo 10 de su estatuto para que en el futuro hicieran todo lo posible por ajustarse a las fechas recomendadas;
- c) Solicitar a la OMPI que informara sobre el examen realizado por sus órganos rectores de la cláusula 3.1 bis de su estatuto del personal, sobre la protección de la paga líquida en moneda nacional, para que la Comisión estudiara la cuestión en su 29° período de sesiones, y autorizar a su Presidente a que siguiera exhortando a la OMPI a que cumpliera con la decisión de la Comisión a ese respecto;
- d) Pedir nuevamente a las Naciones Unidas que hicieran todos los esfuerzos posibles por armonizar con otras organizaciones las fechas para la entrada en vigor de los ajustes por costo de la vida para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en los lugares de destino donde había habido en el pasado diferencias en las fechas de aplicación;
- e) Pedir a las Naciones Unidas, a la ONUDI y al Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) que hicieran todos los esfuerzos posibles por aplicar cuanto antes de manera uniforme las escalas de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos en Viena 6/;
- f) Tomar nota de los progresos realizados con respecto a las categorías vinculadas por la Organización Marítima Internacional (OMI), así como a la intención del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de reducir el número de puestos para los que se utilizaban categorías vinculadas;

g) Instar a la Unión Postal Universal (UPU) y a la OMPI a reconsiderar su posición y desistir de su uso de las categorías vinculadas, que no se justificaba;

h) Tomar nota de que no se había adoptado medida alguna para introducir un escalón por antigüedad para el personal del cuadro orgánico y categorías superiores, e incluir esa cuestión en su examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores (la introducción de un escalón por servicios prolongados para ese cuadro de personal había sido recomendada por la Comisión en 1987, pero la Asamblea General no la había aceptado);

i) Pedir nuevamente a las organizaciones que aún no lo hicieran que proporcionaran a la secretaría de la CAPI las resoluciones, decisiones e informes pertinentes de sus órganos legislativos.

## Capítulo X

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO

#### Seguridad e independencia de la administración pública internacional

95. Respondiendo a una solicitud formulada por el CCSAIP en el 26° período de sesiones, la Comisión examinó, en su 28° período de sesiones, la cuestión de la seguridad e independencia de la administración pública internacional, sobre la base de los datos contenidos en los informes anuales del Secretario General a la Asamblea General sobre el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados.

#### Decisiones de la Comisión

96. La Comisión decidió:

- a) Solicitar a las organizaciones pertinentes que coordinasen sus políticas relativas al mantenimiento de los derechos contractuales en los casos de arresto y detención de funcionarios;
- b) Invitar a las organizaciones a que considerasen la posibilidad de adoptar medidas preventivas para garantizar el respeto de las prerrogativas e inmunidades de los funcionarios de las Naciones Unidas y los organismos especializados, como las medidas aplicadas por el Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente (OOPS), según lo propuesto por el CCSAIP;
- c) Solicitar a las organizaciones que examinasen la viabilidad y utilidad de coordinar en mayor medida sus intervenciones ante los Estados miembros pertinentes en los casos de arresto y detención de funcionarios;
- d) Hacer hincapié en que los Estados miembros estaban obligados por las correspondientes convenciones sobre prerrogativas e inmunidades y el Acuerdo básico modelo de asistencia del PNUD a proteger a los funcionarios de las organizaciones;
- e) Solicitar a las organizaciones que visitasen lo más frecuentemente posible a los funcionarios detenidos a fin de que se sintieran menos aislados;
- f) Solicitar a su secretaría que señalase todos los años a la atención de la Comisión los informes anuales sobre la cuestión que presentaba a la Asamblea General el Secretario General.

Segunda parte

OPINIONES DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LOS REPRESENTANTES  
DEL PERSONAL Y DELIBERACIONES DE LA COMISION

## Capítulo XI

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

#### Funcionamiento de la Comisión de Administración Pública Internacional y relaciones entre la Comisión y los representantes del personal

##### Opiniones de las organizaciones

97. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó la importante responsabilidad que cabía a la Comisión en la tarea de asegurar a las organizaciones los servicios de funcionarios públicos internacionales de máxima calidad, especialmente en el actual período de crecimiento nulo o contracción y de dificultades financieras por el que estaba atravesando la mayoría de las organizaciones. En los últimos 15 años las condiciones de servicio del personal habían sufrido un deterioro tal que las organizaciones carecían ya de medios para contratar personal con el más alto grado de competencia. Las organizaciones ya no podían competir con el sector privado, y algunos países efectuaban pagos complementarios a sus nacionales. El personal experimentaba un profundo desaliento. Si era necesario hacer reducciones presupuestarias, había que recortar los programas en lugar de ahorrar a expensas del personal. La Comisión tenía que garantizar al personal de las organizaciones del régimen común condiciones de servicio que permitieran a las organizaciones llevar adelante sus programas lo mejor posible. A ese respecto, el sistema de las Naciones Unidas no debía ser tratado con menor consideración que otras organizaciones internacionales del sector público. Así pues, revestía máxima importancia mejorar las consultas con el personal. El Director General dijo que deploraba la decisión del personal de suspender su participación en la labor de la CAPI. La falta de diálogo daría lugar a incomprensión y sospechas, pero para que el diálogo y las consultas fuesen válidos había que proveer los medios necesarios. Cabía a la Comisión la responsabilidad de hacer todos los esfuerzos posibles por encontrar modalidades encaminadas a lograr una mayor transparencia y un diálogo auténtico con el personal y las administraciones. Asimismo, la Comisión tenía que tener en cuenta las opiniones de los órganos rectores. La Asamblea General era uno de esos órganos, aunque no el único. El Director General dijo que la OIT tenía especial experiencia en materia de relaciones laborales y estaba dispuesta a suministrar asesoramiento y asistencia en esa esfera. Los jefes ejecutivos deseaban también fortalecer las relaciones con la Comisión. En consecuencia, esperaba que el Presidente de la CAPI pudiera asistir a las reuniones del Comité Administrativo de Coordinación (CAC) en que se examinaran cuestiones relativas al personal. Además, dijo que era importante que la CAPI se reuniera también en las sedes de otras organizaciones. A ese respecto, invitó a la Comisión a celebrar su período de sesiones del tercer trimestre de 1990 en la sede de la OIT, en Ginebra.

98. El representante del OIEA, hablando en nombre del jefe ejecutivo del Organismo, dijo que el OIEA asignaba suma importancia a la existencia de un diálogo auténtico entre las organizaciones, los representantes del personal y la Comisión. Era indispensable que todas las partes participaran activamente en el examen amplio.

99. El Presidente del CCCA y los representantes de otras organizaciones dijeron que las organizaciones lamentaban sinceramente la ausencia de los representantes del personal en el 28° período de sesiones. Sin embargo, coincidieron en que ello

no debía ser causa de que se interrumpieran los importantes trabajos del período de sesiones. Naturalmente apoyarían también todos los esfuerzos encaminados a lograr que el personal volviera a participar lo antes posible en la actividad de la CAPI. El Presidente del CCCA destacó la necesidad de modificar los métodos de trabajo de la Comisión para que hubiera un auténtico diálogo entre las partes interesadas. Era importante, además, que la Comisión expusiera más claramente que en el pasado las razones de sus decisiones. Debía evitarse también que las decisiones de la CAPI se comunicasen a las organizaciones y al personal a último momento, en el proyecto de informe. Al respecto, las organizaciones celebraban las propuestas sobre el tema formuladas por el Presidente de la CAPI. Las organizaciones opinaban que era importante que la secretaría de la CAPI y la secretaría del CCCA, por una parte, y la secretaría de la CAPI y los miembros de la Comisión, por otra, se mantuvieran en estrecho contacto a fin de que, por ejemplo, las propuestas formuladas en los documentos presentados a la Comisión no constituyeran una sorpresa para las organizaciones y las obligaran a realizar un examen apresurado. El CCCA sugirió, por ejemplo, que en el contexto del estudio amplio se establecieran uno o dos grupos de trabajo tripartitos ad hoc para que prepararan conjuntamente los documentos que examinaría la Comisión.

100. En cuanto a la forma de presentación del informe anual, el CCCA sugirió que:

- a) Se redujese considerablemente la longitud del informe;
- b) Las opiniones de las organizaciones y del personal constasen en los informes sobre los períodos de sesiones y no en el informe anual, con lo cual los informes sobre los períodos de sesiones tendrían en mayor medida la forma de actas resumidas;
- c) La sección del informe anual en la que constaban las deliberaciones de la Comisión reflejase en forma más dinámica el intercambio de opiniones, durante las deliberaciones de la Comisión, entre las tres partes interesadas, lo cual permitiría al lector comprender con mayor claridad la forma en que la Comisión había llegado a las decisiones adoptadas;
- d) La Comisión revisase el texto con sumo cuidado para evitar las repeticiones y lograr una exposición más sucinta.

#### Deliberaciones de la Comisión

101. Tras un prolongado intercambio de opiniones acerca de todas las cuestiones que se habían planteado en la Quinta Comisión, la Comisión decidió que en 1988 se ocuparía fundamentalmente de los medios de mejorar su informe anual y que en ulteriores períodos de sesiones examinaría otros problemas en forma más detallada. La Comisión pidió a la secretaría que preparara informes más breves, redactados en términos sencillos y claros, en que se reflejaran las deliberaciones de la Comisión y los elementos en que se fundaban sus conclusiones.

102. También se examinó la cuestión de la independencia de la secretaría, pero se señaló que el problema, si lo había, aún no había sido definido claramente. Un miembro de la Comisión insistió en que el problema de la independencia era real y dijo que había que hallarle solución. Con tal fin, podrían, por ejemplo, aumentarse las escalas de sueldos del personal de la secretaría de la CAPI, o estudiarse otras soluciones. La mayoría de los miembros consideraba que la

imparcialidad e integridad de la secretaría de la Comisión eran indiscutibles y que la secretaría había dado muestras de excelente criterio, aun en relación con las cuestiones más complejas y delicadas.

103. Los miembros reconocieron que era necesario, como se había señalado en la Quinta Comisión, que se lograra una mayor medida de consenso en la Comisión. Sin embargo, observaron que aunque el método del consenso era un objetivo ideal, el estatuto no obligaba a la CAPI a proceder de esa manera. Algunas veces era útil dar a conocer las opiniones divergentes. La mayoría de los miembros de la Comisión se opusieron a la sugerencia formulada en la Quinta Comisión de que se nombraran miembros suplentes para que reemplazaran a los titulares que estuvieran ausentes. Consideraban que ello sería incompatible con el estatuto y con la responsabilidad individual de los miembros. Se señaló, asimismo, que debería tratar de designarse a personas que estuvieran disponibles para asistir a los períodos de sesiones. Hubo quien opinó que, si bien los miembros eran nombrados a título individual, la idea de nombrar miembros suplentes merecía mayor examen. Los miembros de la Comisión dijeron que, a su juicio, no sería práctico rotar la presidencia de la Comisión, pues la continuidad y la experiencia eran sumamente valiosas. La cuestión, además, guardaba estrecha relación con la de la distribución geográfica equitativa y, por lo tanto, no sólo afectaba al Presidente, sino a toda la Comisión. Se dijo que en 1988 la Comisión podría transmitir a la Asamblea General propuestas sobre la cuestión de rotar la presidencia de la CAPI, aunque algunos aspectos, como el relativo al período de rotación, tendrían que ser objeto de un estudio más detenido.

104. La Comisión convino en que el hecho de que la FICSA y el CCSAIP hubieran decidido dejar de participar en todas las actividades de la CAPI obligaba a examinar esa cuestión con carácter urgente. Con arreglo al párrafo 2 del artículo 28 del estatuto y al artículo 37 del reglamento, la FICSA y el CCSAIP no estaban jurídicamente obligados a participar en la labor de la CAPI. Sin embargo, en la nota del artículo 37, se preveía que se realizaran consultas en la forma más amplia posible con los jefes ejecutivos y el personal, lo cual daba la pauta de que la participación de los representantes del personal se consideraba sumamente importante. La Comisión opinó que debía hacerse todo lo posible por que los representantes del personal volvieran a participar en los trabajos del próximo período de sesiones, que se celebraría en marzo de 1989. Eran infundados y, por lo tanto, inaceptables los cargos formulados por la FICSA y el CCSAIP en el sentido de que la Comisión no tenía en cuenta las opiniones de los representantes del personal antes de adoptar sus decisiones y recomendaciones y de que manifestaba una actitud negativa respecto de los problemas del personal, como también lo era la afirmación de que la CAPI era un agente político de la Quinta Comisión y no un órgano técnico independiente. Por último se señaló que el CAC debería examinar muy atentamente la situación que se había planteado y adoptar medidas apropiadas para garantizar la continuidad del régimen común que, como la experiencia había demostrado, atendía a los intereses generales de las organizaciones y del personal.

105. La Comisión estuvo de acuerdo en que sus procedimientos y métodos de trabajo podían mejorarse. Los miembros de la Comisión opinaban que las sesiones ejecutivas eran necesarias ya que les permitían intercambiar opiniones antes de adoptar decisiones respecto de las cuales tenían responsabilidad colectiva. Señalaron que, cuando la Comisión no estaba reunida en período de sesiones, los miembros en general no tenían acceso a información sobre las novedades en relación con el régimen común. Por lo tanto, era necesario que hubiera sesiones informativas previas a los períodos de sesiones, a fin de que pudieran familiarizarse con los

temas que habrían de examinar. Señalaron, también, que cuando la Comisión se reunía en sedes fuera de Nueva York debería tener mayores oportunidades de celebrar deliberaciones con los jefes ejecutivos y el personal.

106. El Presidente de la Comisión informó a los miembros de que tenía entendido, sobre la base de deliberaciones con representantes del personal, que éstos querían que se estableciera un mecanismo que permitiera celebrar negociaciones a nivel de todas las organizaciones del régimen común. Sin embargo, ello era una cuestión que debían resolver los empleadores.

107. En cuanto a la forma de presentación de su informe anual, la Comisión decidió que las opiniones divergentes apareciesen normalmente en la reseña de las deliberaciones de la Comisión, en la segunda parte del informe y que, en casos excepcionales (por ejemplo, cuando hubiera opiniones divididas respecto de cuestiones importantes) se incluyesen en la primera parte.

## Capítulo XII

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

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

Examen realizado por la Comisión en su 27° período de sesiones

#### Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

108. El Presidente del CCCA dijo que, en el período de sesiones más reciente de la Comisión, el CAC le había señalado que la congelación de los sueldos, en vigor desde diciembre de 1984, estaba perturbando el desempeño eficaz de las funciones de las organizaciones. A juicio del CAC, la congelación debía quedar sin efecto en cuanto el margen descendiera por debajo de 115, el punto medio. El CCCA seguía manteniendo esa posición de principio. La determinación de la fecha exacta en que se levantaría la congelación era una cuestión técnica y tenía que basarse en las variaciones de los diversos coeficientes que se tenían en cuenta para el cálculo del margen. De la información contenida en el documento de la secretaria de la CAPI se desprendía que el motivo por el cual la congelación tal vez quedase pronto sin efecto en Nueva York era el marcado aumento del coeficiente de ajuste por diferencias en el costo de la vida, vinculado a la aplicación, desde septiembre de 1987, del nuevo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino. El nuevo factor de progresión tenía por objeto reflejar en forma más exacta la estructura de los gastos del personal y no aumentar la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. Por ello, el CCCA había llegado a la conclusión de que no sería procedente dejar sin efecto la congelación del ajuste por lugar de destino en febrero de 1988 como consecuencia imprevista de la aplicación del nuevo factor de progresión. Nada se solucionaría con volver a aplicar en todo el mundo el factor de progresión anterior, ya que volverían a aparecer las mismas anomalías que se trataba de corregir con el nuevo procedimiento. Los procedimientos indicados en el informe del Grupo de Trabajo sobre fluctuaciones monetarias ofrecían una solución que el CCCA prefería, si bien sería necesario contar antes con el asesoramiento técnico del CAAALD. Otra opción, que tenía la ventaja de ser sencilla y mantendría el cálculo del margen lo más cerca posible de la información suministrada a la Asamblea General, consistía en utilizar el antiguo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino en Washington, D.C. y Nueva York únicamente.

109. La Presidenta de la FICSA recordó que la FICSA había sugerido anteriormente que se utilizara el año civil como período de referencia, para que coincidiera con el período de referencia de la administración pública utilizado a los fines de la comparación. En la reunión del Consejo de la FICSA celebrada a comienzos de febrero de 1988, el Presidente de la CAPI había informado a los miembros de la Federación de que estaba previsto levantar la congelación el 1° de febrero. La información de que disponía la CAPI confirmaba que a partir del 1° de febrero de 1988 correspondía pagar en Nueva York la clase 8 de ajuste por lugar de destino. Si bien esa fecha era anterior a la prevista, la FICSA recalcó que el levantamiento de la congelación en junio de 1988 no había sido más que una hipótesis entre otras muchas. Si, por ejemplo, hubiera subido considerablemente el

dólar, la congelación bien podría haberse levantado en fecha posterior. En 1987 la Comisión había decidido modificar el factor de progresión de los precios fuera de la zona para que el ajuste por lugar de destino tuviera en cuenta en mejor forma las fluctuaciones monetarias. Sin embargo, la baja del dólar había sido tal que la decisión había tenido repercusiones que nadie podía haber previsto. En el futuro la Comisión sin duda tendría que volver a examinar el método para calcular el coeficiente de ajuste por diferencias en el costo de la vida y, posiblemente, basarse solamente en los gastos realizados en el lugar de destino. Si la Comisión quería conservar la confianza depositada en ella, en ningún caso podía modificarse con efecto retroactivo la decisión adoptada en julio de 1987. A la FICSA le preocupaba en extremo la legalidad del procedimiento recomendado por el CCCA y ya había consultado con su asesor jurídico. La Federación estaba convencida de que la Comisión respetaría las normas y decisiones que ella misma había adoptado y que dejaría sin efecto la congelación en febrero, aun cuando en el futuro se modificara el sistema para el cálculo del coeficiente de ajuste por diferencias en el costo de la vida.

110. El representante del CCSAIP señaló que no se disponía de datos sobre las economías que las organizaciones habían hecho con la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York desde 1984. Sin embargo, actualmente parecía haber preocupación por las consecuencias financieras que entrañaría "descongelar" el ajuste por lugar de destino en Nueva York unos pocos meses antes. El CCSAIP representaba a más de 10.000 funcionarios del cuadro orgánico que esperaban con ansiedad los resultados de las deliberaciones en curso. Si la metodología planteaba problemas, se podría remitir al CAAALD la cuestión concreta del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino después de "descongelarse" el ajuste por lugar de destino en Nueva York con efecto a partir del 1° de febrero de 1988.

#### Deliberaciones de la Comisión

111. La Comisión señaló que, cuando en su período de sesiones de julio de 1987 había decidido revisar la metodología para calcular el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino, había examinado la cuestión en el contexto de los efectos de la inflación y de las fluctuaciones monetarias sobre el sistema de ajustes por lugar de destino y había señalado esto en su 13° informe anual 1/. Asimismo, las consecuencias financieras de la decisión de la Comisión sobre la metodología revisada para el cálculo del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino se habían comunicado a la Asamblea General exclusivamente en ese contexto.

112. La decisión de julio de 1987 de revisar el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino se había tomado con miras a atenuar los efectos de las fluctuaciones monetarias sobre la paga líquida. Esa decisión técnica competía a la Comisión en virtud del artículo 11 de su estatuto. La Comisión no había considerado las repercusiones de dicha decisión sobre los IALD de Nueva York y Washington, D.C., y, en consecuencia, sobre el margen, y por ello no había informado al respecto a la Asamblea General. Al volver a examinarse la decisión en relación con el margen, se había comprobado que la aplicación del factor revisado de progresión de los precios fuera del lugar de destino había repercutido en los IALD de Nueva York y Washington, D.C., así como en los coeficientes de ajustes por diferencias en el costo de la vida entre las dos ciudades, uno de los elementos de la metodología para el cálculo del margen. Esa repercusión del método revisado para calcular el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino tendría consecuencias financieras importantes que la Comisión no había previsto.

113. La Comisión recordó que los resultados de los cálculos del margen que había suministrado hasta la fecha a la Asamblea General, incluso los proporcionados desde la presentación del 11° informe anual de la Comisión 8/, estaban basados en los IALD de Nueva York y Washington, D.C., calculados aplicando el antiguo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino. La Comisión había indicado en el párrafo 17 del anexo I de su 11° informe anual que, entre uno y otro estudio amplio de la cuestión, los IALD para Nueva York y Washington, D.C. se habían ajustado de acuerdo con los respectivos IPC de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (OEL). Sin embargo, en los informes anuales presentados a la Asamblea el cálculo del margen siempre había incluido también el factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino.

114. Además, la Comisión observó que en su 13° informe anual 9/ había recomendado un procedimiento revisado para calcular el margen entre las remuneraciones netas. También había suministrado información detallada sobre las consecuencias de esa recomendación e indicado que, de acuerdo con la metodología vigente para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas, la clase siguiente de ajuste por lugar de destino debería concederse en Nueva York alrededor del 1° de junio de 1988, en tanto que, según la metodología revisada recomendada por la Comisión, la fecha de concesión de la nueva clase de ajuste en Nueva York se adelantaría al 1° de enero de 1988.

115. Sobre la base de dicha información, la Asamblea General había tomado la decisión de mantener la metodología existente para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas sin entrar en detalles en cuanto a la metodología aplicada. Es más, se había referido concretamente a los problemas y las dificultades experimentados por sus miembros para entender el informe de la Comisión. Por lo tanto, se había basado en gran medida en los resultados previstos de la utilización de las dos metodologías al elegir una de ellas. Cabía suponer que la Asamblea había decidido entonces mantener la metodología existente para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas, incluido el antiguo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino, en el entendimiento expreso de que, como resultado de ello, el aumento del ajuste por lugar de destino en Nueva York se produciría en junio de 1988, con las consecuencias financieras que estaba dispuesta a aceptar.

116. A la luz de lo que antecede, la Comisión llegó a la conclusión de que sería impropio no tener en cuenta la interpretación de la Asamblea General respecto de, entre otras cosas, los IALD para Nueva York y Washington, D.C. En la decisión de la Asamblea estaba implícito que se seguirían aplicando los procedimientos utilizados por la Comisión en el pasado y comunicados a la Asamblea, junto con datos sobre sus consecuencias para todos los aspectos del margen entre las remuneraciones netas.

117. Por consiguiente, la Comisión convino en que, para calcular los IALD de Nueva York y Washington, D.C., se utilizase el método antiguo para el cálculo del factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino, aplicado hasta agosto de 1987, y que el método revisado para el cálculo de ese factor, aprobado en julio de 1987, se siguiese aplicando en todos los demás lugares de destino. A ese respecto, la Comisión señaló que la utilización de un procedimiento para Nueva York y Washington, D.C. y de otro distinto para todos los demás lugares de destino daría lugar a cierta medida de incongruencia. Recordó, no obstante, que su decisión relativa al nuevo factor de progresión de los precios fuera del lugar de destino se aplicaría durante un período experimental de un año que terminaría el 31 de agosto de 1988. Como se indicó en el párrafo 37, inciso d), la Comisión decidió que el

procedimiento aprobado en julio de 1987 para calcular el factor de progresión de los gastos fuera del lugar de destino se siguiese aplicando en todos los lugares de destino salvo Nueva York y Washington, D.C. hasta el 31 de agosto de 1989.

#### Examen realizado por la Comisión en su 28° período de sesiones

##### Opiniones de las organizaciones

118. El Presidente del CCCA observó que, de acuerdo con una propuesta presentada por la secretaría de la CAPI, el margen entre las remuneraciones netas se mantendría a un nivel cercano a 115 durante cada período. Las organizaciones expresaron su preocupación ante esa propuesta, que les parecía demasiado rígida. El CCCA no estaba convencido de que la Asamblea General, al fijar un intervalo de valores para el margen, así como un valor medio conveniente durante cierto tiempo, hubiera buscado tal rigidez.

119. El CCCA opinaba que el sistema de ajustes por lugar de destino en Nueva York debía seguir funcionando normalmente dentro del intervalo de valores de 110 a 120, lo cual significaba que se debía conceder una clase completa de ajuste por lugar de destino cuando correspondiera como resultado del aumento del costo de la vida, siempre que ello no diera por resultado un margen superior a 120. Normalmente, se debía conceder una clase completa de ajuste por lugar de destino en la fecha en que la administración pública utilizada a los fines de la comparación concediera un aumento de sueldos, siempre que el margen resultante calculado a lo largo de dos años no fuera inferior a 114 ni superior a 116. No se debía permitir que el índice de la remuneración obtenido como resultado de la aplicación de esa disposición superara el IALD de Nueva York aplicable en la misma fecha. Dicho de otro modo, según esa disposición, se debían conceder aumentos sólo en la medida en que éstos no se hubieran concedido como consecuencia de la congelación del ajuste por lugar de destino en Nueva York.

##### Deliberaciones de la Comisión

120. La Comisión tomó nota de la recomendación del CAAALD de que, cuando se hiciera el próximo estudio entre ciudades en Washington, D.C., se calculara un índice basado en la comparación de los gastos efectuados en la zona por funcionarios de las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas en Nueva York y Washington, D.C. Ese índice se utilizaría como base para calcular la diferencia entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington, D.C. Entre uno y otro estudio amplio del costo de la vida, el índice se actualizaría teniendo en cuenta la diferencia (aumento o disminución) a lo largo del tiempo entre el IPC de Nueva York y el IPC de Washington, D.C. que publicaba la OEL. La diferencia en el costo de la vida determinada de acuerdo con ese procedimiento se promediaría a lo largo de un período de 12 meses (promedio móvil) y se utilizaría para determinar el margen. La Comisión también consideró la recomendación de que se utilizara el año civil como período de referencia, habida cuenta de la práctica seguida en los últimos cinco años en la administración pública federal de los Estados Unidos consistente en conceder aumentos de sueldos a partir del 1° de enero, en lugar de hacerlo a partir del 1° de octubre. La mayoría de los miembros de la Comisión opinaba que esos cambios permitirían mejorar y simplificar el cálculo del margen entre las remuneraciones netas. No obstante, como la Asamblea General había solicitado que por el momento se siguiera utilizando la metodología vigente para el cálculo del margen, dichos cambios sólo podrían considerarse en el marco del estudio de la cuestión que haría la Comisión y que la Asamblea examinaría en su cuadragésimo quinto período de sesiones, que se celebraría en 1990.

121. En cuanto a la decisión de la Comisión de mantener el margen alrededor del punto medio de 115, un miembro dijo que, cuando la Asamblea General había aprobado un intervalo de valores de 110 a 120 para el margen entre las remuneraciones netas, había previsto que el margen fluctuaría entre esos valores. Las directrices establecidas por la Comisión darían por resultado una interpretación más restringida de la decisión de la Asamblea General.

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

Opiniones de las organizaciones

122. El CCCA observó que, si el cálculo se hiciese al 1° de julio, en vez de hacerse al 1° de junio de 1988, el margen entre las remuneraciones totales, con exclusión de los elementos relacionados con la expatriación, no sería de 111,7. Ello se debía al aumento, en el sistema de las Naciones Unidas, de la tasa de las aportaciones jubilatorias y las primas del seguro médico a partir del 1° de julio de 1988. Las organizaciones apoyaban la propuesta de que se utilizara el mismo período de referencia de 12 meses que se había aplicado para el cálculo del margen entre las remuneraciones netas.

123. El CCCA propuso que los nuevos estudios sobre la metodología para el cálculo de la remuneración total solicitados por la Comisión para marzo de 1989 se suspendieran y se incluyeran en los trabajos que se realizarían en el contexto de las propuestas relativas al examen amplio.

Deliberaciones de la Comisión

124. La Comisión observó que para su 29° período de sesiones había programado un examen de la metodología para el cálculo de la remuneración total a fin de responder a lo solicitado por la Asamblea General en su resolución 42/221, en la que se le había pedido que preparara una metodología para calcular el conjunto total de las prestaciones y presentara sus recomendaciones al respecto a la Asamblea en su cuadragésimo cuarto período de sesiones. La Comisión examinó la propuesta del CCCA de que ese tema se incluyera en el examen amplio, pero prefirió atenerse a su programa aprobado a fin de poder cumplir con lo solicitado por la Asamblea.

3. Identificación de la administración pública nacional mejor remunerada

Opiniones de las organizaciones

125. El CCCA subrayó la índole preliminar del estudio sobre el tema, así como la necesidad de aclarar varias cuestiones de metodología, en especial algunas de las hipótesis empleadas en el análisis de las prestaciones del régimen de pensiones. Con el fin de ayudar a la Comisión en sus trabajos, el CCCA había llevado a cabo un estudio de comparaciones de equivalencias de categoría con las administraciones públicas nacionales de Australia y el Japón, y había reunido datos sobre los sueldos del personal de la OCDE, las comunidades europeas y el Banco Mundial. Sobre la base de la información compilada, el CCCA había llegado a la conclusión de que, a pesar de que la estructura de la carrera en la administración pública japonesa era muy diferente, convendría realizar nuevos estudios respecto de esa

administración pública, y que también sería útil contar con comparaciones más detalladas de equivalencias de categoría con la OCDE, las Comunidades Europeas y el Banco Mundial.

126. A juicio del CCCA, lo más importante no era determinar cuál era la administración pública nacional mejor remunerada, sino establecer la forma de vincular la labor sobre esa cuestión con la labor sobre otros asuntos que el CCCA consideraba que debían abordarse como parte del examen amplio. Además, el CCCA señaló que cualquier estudio que se realizara sobre equivalencias de categoría debía tener un alcance limitado y sugirió que esa clase de estudios se basasen en la metodología empleada por la Junta Consultiva de Administración Pública Internacional (JCAPI) y por la propia Comisión al Comienzo de su labor.

#### Deliberaciones de la Comisión

127. La Comisión observó que, en la tarea de identificar a la administración pública nacional mejor remunerada, había que tener especialmente en cuenta el papel que desempeñaban las mediciones del costo de la vida en las comparaciones de las remuneraciones. Observó además que el CAAALD había abordado la cuestión al realizar el estudio anterior sobre ese tema, pero que en el estudio actual no se habían tenido en cuenta sus recomendaciones por falta de tiempo y recursos. Se expresó el parecer de que si se empleaba el sistema de ajustes por lugar de destino para medir el costo de la vida en los lugares de destino considerados, no habría motivo para llevar a cabo nuevas comparaciones con la República Federal de Alemania. Como el costo de la vida en Bonn era más alto que en Washington, D.C. y Nueva York, lo cual se reflejaba en el sistema de ajustes por lugar de destino, se llegaría a la conclusión de que la República Federal de Alemania no era un elemento de comparación más adecuado que el que se empleaba en la actualidad. Sin embargo, la secretaria de la Comisión observó que si se aplicaba el enfoque utilizado por la República Federal de Alemania en sus propias mediciones del costo de la vida, podría llegarse a la conclusión opuesta. La Comisión reconoció que, a pesar de las recomendaciones del CAAALD, no había examinado cabalmente la metodología que había de emplearse en el cálculo de las diferencias en materia de costo de la vida entre los distintos lugares de destino.

128. La Comisión llegó a la conclusión de que la comparación entre las remuneraciones del personal de las distintas administraciones públicas que podían utilizarse a los fines de la comparación era una de las alternativas que había que señalar a la atención de la Asamblea General. En ese sentido, estimaba que los estudios preliminares realizados por su secretaria y el CCCA eran puntos de partida útiles para un análisis más a fondo del tema en el marco del examen amplio.

#### 4. Pagos complementarios

##### Deliberaciones de la Comisión

129. La Comisión observó que, puesto que los Estados que realizaban pagos complementarios eran Estados soberanos, no estaba en condiciones de obligarlos a que acataran las disposiciones de la Comisión, pero estuvo de acuerdo en que debía seguir señalando a la atención de los Estados miembros y de las organizaciones que los pagos complementarios y las deducciones eran impropios. Asimismo, instó a las organizaciones a asumir sus responsabilidades respecto de su personal en relación con la cuestión. El examen realizado por la secretaria, aunque incompleto debido a la falta de respuestas suficientes de los Estados miembros, había revelado que la

práctica de los pagos complementarios se estaba difundiendo. Esa situación era motivo de gran preocupación para la Comisión, porque significaba que el personal recibía un trato desigual. La Comisión observó, también, que no se habían podido obtener nuevos datos sobre los préstamos reembolsables y no reembolsables de nacionales de Estados miembros a las organizaciones, y concluyó que tal vez quisiera examinar la cuestión de la situación de esos funcionarios en el futuro.

130. Varios miembros señalaron que los Estados miembros que hacían pagos complementarios argumentaban que ello era necesario debido al nivel de la remuneración en las organizaciones del régimen común y al alto costo de la vida para los expatriados, cuestiones que deberían tenerse en cuenta en el contexto del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores solicitado por la Asamblea General.

## B. Cuestiones relativas al ajuste por lugar de destino

### Informe del Comité Asesor en Asuntos de Ajustes por Lugar de Destino sobre su 13° período de sesiones

#### Opiniones de las organizaciones

131. El Presidente del CCCA declaró que el sistema para ajustar la remuneración periódicamente y entre los diferentes lugares de destino era uno de los elementos fundamentales del examen amplio de las condiciones de servicio del personal del cuadro orgánico y categorías superiores. En relación con las recomendaciones formuladas por el CAAALD se hizo hincapié en tres aspectos: a) la importancia de que se aprobaran de inmediato las recomendaciones del grupo de trabajo establecido por la Comisión en su 26° período de sesiones para que estudiara la distinción entre los efectos de la inflación y los efectos de las fluctuaciones monetarias en el sistema de ajustes por lugar de destino; b) la periodicidad de los estudios; ... c) la necesidad de que se siguieran estudiando, en el contexto del examen amplio, las recomendaciones del CAAALD que representaban un cambio significativo con respecto a los procedimientos existentes.

#### Deliberaciones de la Comisión

#### Examen general del sistema de ajustes por lugar de destino

132. La Comisión observó que, con arreglo a la metodología en uso para los estudios entre ciudades, se tenían en cuenta coeficientes de ponderación de gastos en el lugar de destino en que se realizaba el estudio, así como en Nueva York. Sin embargo, ese método introducía un sesgo en los lugares de destino donde, debido a la escasez de bienes, los funcionarios se veían obligados a hacer una buena proporción de las compras fuera del país en que se encontraba el lugar de destino y, generalmente, en moneda fuerte. Podría reducirse a un mínimo el sesgo en los IALD para esos países si se aplicasen únicamente coeficientes de ponderación de los gastos locales a la adición de los gastos en el lugar de destino y los gastos fuera de él, y no se incluyese la estructura de los gastos en Nueva York. En ese contexto, la Comisión aprobó el método modificado para el cálculo de los IALD (véase el párrafo 33, inciso b)).

## Metodología para los estudios del costo de la vida

133. La Comisión observó que el CAAALD había recomendado que los estudios completos entre ciudades se realizasen cada 10 años, en lugar de cada seis, y que los estudios provisionales se realizasen cada cinco años, en lugar de cada tres, como se hacía actualmente. Por su parte, las organizaciones habían propugnado que los estudios se siguiesen haciendo con la frecuencia con la que se habían llevado a cabo hasta la fecha. Al respecto, la secretaría informó a la Comisión de que los coeficientes de ponderación de gastos, que se basaban en los datos reunidos en los estudios completos entre ciudades, generalmente mostraban pequeñas variaciones a lo largo de un período de 10 años en la mayoría de los lugares de destino. Sin embargo, en algunos lugares de destino, cabía prever variaciones más frecuentes en dichos coeficientes debido a los cambios en la composición del personal y en la situación económica. Por lo tanto, la Comisión opinaba, como criterio intermedio, que podrían realizarse estudios completos entre ciudades cada ocho años y estudios provisionales cada cuatro años. En los lugares de destino en que se hubiesen producido modificaciones importantes en la estructura de los gastos a consecuencia de cambios en la situación local, como aumentos bruscos de las tasas de inflación, devaluaciones considerables de la moneda local, disponibilidad reducida de bienes y servicios, etc., dichos cambios podrían medirse mediante miniestudios, según fuera necesario.

## Informe sobre los resultados de los estudios del costo de la vida en Londres, Montreal, París, Roma y Washington, D.C.

134. Se señaló que, como resultado de la decisión de la Comisión de congelar la remuneración en moneda nacional al nivel que tenía antes de la aplicación de los resultados de los estudios (véase el párrafo 41, inciso c) del presente informe) se pagaría a los funcionarios más de lo que lo justificaban los resultados de los estudios. Sin embargo, la cuantía congelada en moneda nacional serviría tanto de límite mínimo como de límite máximo, hasta que correspondiese conceder una nueva clase completa del ajuste por lugar de destino al tipo de cambio en vigor a la fecha de aplicación de los resultados del estudio. En consecuencia, el siguiente incremento del ajuste tendría lugar con posterioridad a la fecha en que debería entrar en vigor con arreglo al funcionamiento normal del sistema de ajustes por lugar de destino. Ello permitiría recuperar en cierta medida los gastos adicionales en que se incurriría como resultado de la decisión de no reducir la remuneración sobre la base de los resultados de los estudios.

### C. Examen amplio de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores

#### Opiniones de las organizaciones

135. El CCCA presentó un informe preparado por Organization Resource Counselors, Inc., la empresa consultora especialista en cuestiones de remuneración contratada por las organizaciones, en colaboración con tres especialistas del sistema de las Naciones Unidas en cuestiones de remuneración. Se había pedido al consultor de la empresa que concentrase la atención en los elementos de la remuneración, incluidos los sueldos y las prestaciones de expatriación. Así pues, había condiciones de servicio, como las pensiones, el seguro médico y las licencias, que habían quedado excluidas del estudio. Si bien en el informe se proporcionaba básicamente un único enfoque de un nuevo sistema de remuneración, en sus deliberaciones el consultor y el equipo de colaboradores habían estudiado y descartado varios otros por considerarlos no viables.

136. El CCCA observó que en sus propuestas el consultor había concentrado la atención en la reestructuración, sin especificar en qué forma se fijaría la paga en relación con la remuneración percibida por el personal del empleador o los empleadores que se utilizarían a los fines de la comparación en un sistema revisado. El CCCA había acogido con beneplácito el informe y señalado que las propuestas del consultor eran novedosas y de amplio alcance. Inevitablemente, había cuestiones de fondo y de detalle que requerirían un estudio crítico más a fondo, así como mayor análisis y ensayo, y, a la larga, tal vez no todas las propuestas fueran aceptadas.

137. El CCCA opinaba que el informe del consultor podía constituir una importante aportación al examen amplio. Se necesitaba la participación plena y activa de las organizaciones y de los representantes del personal en cada etapa del proceso, ya que ello contribuiría a la calidad técnica, la aceptabilidad general y la viabilidad administrativa de cualquier sistema revisado de remuneración. Así pues, el CCCA recomendó que se establecieran grupos de trabajo para que se ocupasen de cuestiones relacionadas con las siguientes esferas:

- a) Los empleadores que habrían de utilizarse a los fines de la comparación;
- b) El conjunto de la paga;
- c) Un sistema de remuneración según los méritos y la estructura de clasificación de puestos;
- d) Incentivos por movilidad y condiciones de vida difíciles.

138. El CCCA indicó que la secretaría de la CAPI y la secretaría del CCCA deberían repartirse la labor de investigación y desarrollo en relación con los elementos sustantivos de cada una de esas esferas principales. Tal vez hubiera que reestructurar algunos de los estudios en marcha (por ejemplo, los relativos a la administración pública mejor remunerada y a la metodología para el cálculo de la remuneración total) en relación con el examen amplio y reprogramar otros a fin de dar máxima prioridad al examen amplio. Además, tal vez hubiera que revisar el programa de trabajo del CAAALD, a fin de que se concentrase la atención en las propuestas relativas a un sistema simplificado de ajustes por lugar de destino. Por lo tanto, el CCCA propuso nuevamente, como ya lo hiciera en el período de sesiones más reciente del CAAALD, que el CAAALD celebrase un período extraordinario de sesiones a principios de 1989.

#### Deliberaciones de la Comisión

139. La Comisión realizó un análisis preliminar de todos los aspectos del examen amplio, sobre la base de los documentos que se le habían presentado, incluido el informe del consultor contratado por el CCCA. Refiriéndose a dicho informe, la Comisión observó que contenía varias propuestas nuevas e interesantes pero que, en la etapa del examen que estaba realizando, resultaba prematuro tomar una posición sobre las recomendaciones formuladas en él. Sin embargo, la Comisión opinaba que las propuestas contenidas en el estudio, así como otras que se habían presentado y tal vez conviniera desarrollar, podrían estudiarse más a fondo en el contexto de su examen de la cuestión.

## Capítulo XIII

### CONDICIONES DE SERVICIO APLICABLES A AMBOS CUADROS

#### A. Subsidio de educación

##### Opiniones de las organizaciones

140. En vista de que las propuestas en relación con este tema fueron presentadas por el CCCA, las opiniones de las organizaciones figuran en la primera parte del presente informe (véase el párrafo 74).

##### Deliberaciones de la Comisión

141. La Comisión señaló que ya había aceptado que existía justificación suficiente para aumentar la cuantía del subsidio de educación, y que la principal cuestión que quedaba por resolver era en qué medida debía aumentarse. Las estadísticas sobre el aumento considerable de los gastos de educación presentadas por el CCCA en los períodos de sesiones de julio de 1987 y de julio de 1988 eran convincentes; la Comisión observó, en particular, que los aumentos de los gastos relacionados con la educación desde la revisión más reciente de la cuantía del subsidio, realizada en 1983, en general superaban con creces la tasa de inflación. Además, desde el año lectivo 1982/1983 (el período de referencia utilizado para establecer las cuantías actuales) el costo de la educación en los siete lugares de destino en que había sedes habían aumentado entre un 21% y un 121%, mientras que las tasas de inflación en dichos lugares de destino habían aumentado entre un 18% y un 64% en un período comparable. La Comisión opinaba que para determinar el nivel absoluto del subsidio inevitablemente habría que proceder con juicio crítico. Sin embargo, la Comisión reconoció que, aun con los aumentos propuestos, el personal que recibía el subsidio seguiría absorbiendo por lo menos el 25% del costo de la educación de sus hijos. Algunos miembros dijeron que hubieran preferido que la información sobre los gastos de educación se hubiera presentado de otra manera, por ejemplo, que se hubieran calculado promedios ponderados en lugar de promedios simples en el caso de los gastos de educación, o que se hubieran dado más detalles sobre el tipo de establecimientos escolares a los que asistían los hijos de los funcionarios. Sin embargo, sobre la base de la información proporcionada, la Comisión estaba convencida de que el aumento propuesto del 50% era razonable.

#### B. Prestaciones por familiares a cargo

##### Opiniones de las organizaciones

142. El Presidente del CCCA señaló que las organizaciones seguían apoyando unánimemente un aumento importante del nivel de las prestaciones por familiares a cargo del personal del cuadro orgánico, en vista del tiempo transcurrido desde el examen más reciente (seis años en el caso de las prestaciones por hijos a cargo y más de diez en el de las prestaciones por familiar secundario a cargo). Las organizaciones opinaban que no era aconsejable revisar la metodología establecida con ocasión del examen más reciente. No obstante, tras largos debates, el CCCA había decidido apoyar un método opcional basado en el promedio ponderado del incremento porcentual, a partir de 1982, de las prestaciones en los siete lugares de destino en que había sedes, siempre que se aplicara el actual límite mínimo en moneda nacional o bien el tipo de cambio medio durante el período de 12 meses terminado el 30 de abril de 1988, si éste fuera más ventajoso para el personal en

un lugar de destino determinado. Las organizaciones consideraban que ese criterio era equitativo, razonable y plenamente compatible con su posición respecto del subsidio de educación.

### Deliberaciones de la Comisión

143. La Comisión estudió la relación entre el tema y el examen amplio que realizaría en breve de las condiciones de servicio del cuadro orgánico y categorías superiores. Observó que algunas de las cuestiones consideradas, como los métodos utilizados para determinar el nivel de las prestaciones por hijos y familiar secundario a cargo, quedarían abarcadas en el examen amplio. A ese respecto, convino en abordar el tema desde una perspectiva a corto y a largo plazo. A largo plazo, decidió incluir las cuestiones relativas a las prestaciones por familiares a cargo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores en el examen amplio de las condiciones de servicio de dicho personal. A corto plazo, decidió considerar todas las demás cuestiones pertinentes, por ejemplo, la de la cuantía de las prestaciones por familiares a cargo, y señaló que habían pasado seis y once años, respectivamente, desde el examen más reciente de las prestaciones, y que en ese lapso los gastos habían aumentado considerablemente.

144. Con respecto a la determinación de la cuantía de la prestación por hijos a cargo del personal del cuadro orgánico y categorías superiores, la Comisión pasó revista a las cinco variantes metodológicas que le había presentado la secretaría, a saber:

- a) El promedio ponderado de las deducciones impositivas y los pagos con arreglo a la legislación social (práctica local), con respecto a un hijo, en los siete lugares de destino en que hay sedes (método en uso);
- b) El método en uso, pero utilizando el promedio correspondiente a tres hijos, en lugar del correspondiente a un hijo;
- c) El promedio ponderado del incremento porcentual de la cuantía con arreglo a la práctica local desde el examen más reciente de la prestación por hijos a cargo, hecho en 1982, en los siete lugares de destino en que hay sedes;
- d) Un porcentaje fijo de la remuneración neta (sueldo básico neto más ajuste por lugar de destino) de un funcionario de categoría P-4, escalón VI, en cada lugar de destino, porcentaje que sería el promedio ponderado de los pagos con arreglo a la práctica local expresado como porcentaje de la remuneración neta de un funcionario de categoría P-4, escalón VI, en los siete lugares de destino en que hay sedes;
- e) La cuantía de los pagos con arreglo a la práctica local en el país utilizado en la comparación, expresado como porcentaje de la remuneración neta de un funcionario de categoría P-4, escalón VI.

Tras analizar las ventajas y desventajas de cada uno de los métodos antes expuestos, la Comisión decidió concentrar la atención en los métodos c) y d).

145. La Comisión señaló que el método d) continuaría reflejando las deducciones impositivas y los pagos respecto de los hijos a cargo en todos los lugares de destino en que había sedes. Asimismo, la cuantía de la prestación estaría en relación directa con la remuneración neta en los distintos lugares de destino,

con lo cual se tendrían en cuenta las diferencias entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en los demás lugares de destino. En la cuantía de la prestación se reflejarían de inmediato las variaciones en el costo de la vida y las fluctuaciones monetarias, con lo que se eliminaría la necesidad de aplicar medidas relativas a un límite mínimo en moneda nacional. Este enfoque, análogo al empleado respecto del cuadro de servicios generales y cuadros conexos, era relativamente fácil de aplicar. No obstante, haría aumentar la diferencia entre la remuneración total en efectivo en los lugares de destino con ajustes muy elevados y la remuneración total en efectivo en los lugares de destino con ajustes muy bajos, y exacerbaría las dificultades de las organizaciones para trasladar a funcionarios de lugares de destino con ajustes altos a lugares con ajustes bajos. Además, la Comisión señaló que más del 75% de los hijos, incluido el 66% de los hijos en edad escolar, vivía en el lugar de destino. Por consiguiente, la mayor parte de los gastos efectivos para atender a las necesidades de los hijos se efectuaba en el lugar de destino, y la variación podía justificarse como necesaria para igualar el poder adquisitivo. También se observó que, como, con arreglo a ese método, se indizaba la prestación según la remuneración neta, la prestación, y por ende los gastos conexos, aumentarían automáticamente, sin necesidad de estudios por separado de la Comisión.

146. En el método c), al igual que en el método d), se seguían teniendo en cuenta las deducciones impositivas y los pagos respecto de los hijos a cargo en todos los lugares de destino en que había sedes. No obstante, en lugar de determinar la cuantía de la prestación ponderando el equivalente en dólares de las sumas en moneda nacional pagaderas con arreglo a la práctica local, como se había hecho en 1982, dicha cuantía se obtenía calculando el promedio del incremento porcentual de las sumas pagaderas con arreglo a la práctica local, expresadas en moneda nacional, desde el examen de 1982 hasta el 1° de abril de 1988, y ponderándolo por el número de funcionarios del cuadro orgánico y categorías superiores en cada lugar de destino en que había sedes. Si se utilizaba la información disponible más reciente, las deducciones y los pagos con arreglo a la legislación social en los siete países en que había sedes habían aumentado en un 50%; ese porcentaje, aplicado a la cuantía actual de la prestación (700 dólares), daba por resultado una prestación de 1.050 dólares. Con ese método, las variaciones debidas a las fluctuaciones cambiarias de la moneda nacional respecto del dólar de los Estados Unidos no afectarían la cuantía de la prestación; las revisiones de la cuantía de la prestación se basarían exclusivamente en los cambios en la práctica local en los siete lugares de destino en que había sedes.

147. Por recomendación de la Comisión, la Asamblea General había fijado límites mínimos en moneda nacional a las prestaciones por familiares a cargo a partir del 1° de enero de 1979 (resolución 33/119), a fin de evitar la disminución del poder adquisitivo a que daban lugar las fluctuaciones de los tipos de cambio de la moneda nacional respecto del dólar de los Estados Unidos. Durante el examen de la cuestión, la Comisión había observado que, si bien los funcionarios estaban a resguardo de las pérdidas que podían ocasionar las fluctuaciones cambiarias, se beneficiaban con todas las ganancias que se produjeran. Por consiguiente, la Comisión decidió que, si se decidía mantener el límite mínimo, se fijara también un límite máximo análogo que congelara la prestación en moneda nacional a un tipo de cambio determinado.

148. Hubo largas deliberaciones sobre las ventajas relativas de distintos tipos de cambio medios para convertir a moneda nacional las sumas en dólares de los Estados Unidos a fin de determinar los límites mínimo y máximo; ninguno de ellos resultaba aceptable para todos los lugares de destino debido a que las distintas monedas no

se habían movido de forma similar respecto del dólar de los Estados Unidos. Si bien en muchos lugares de destino los funcionarios habían obtenido ganancias importantes, en muchos otros habían sufrido pérdidas considerables. Por consiguiente, la Comisión estudió una opción que permitiría eliminar la necesidad de límites mínimos o máximos y daría como resultado prestaciones equitativas en todos los lugares de destino. Dicha opción consistía en determinar la cuantía de la prestación en moneda nacional para los países en los que correspondía aplicar el FCR, y en dólares de los Estados Unidos para todos los demás.

## Capítulo XIV

### CONDICIONES DE SERVICIO SOBRE EL TERRENO

#### Informe del grupo de trabajo constituido por el Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas, representantes del personal y la secretaría de la Comisión

##### Opiniones de las organizaciones

149. El CCCA apoyó las propuestas del grupo de trabajo. También pidió a la Comisión que se hiciera cargo de que las organizaciones no podían proporcionar por el momento la información solicitada por la Asamblea General sobre el número de casos y los costos conexos correspondientes al reembolso adicional por concepto de gastos de internado. Esa información sólo se podría suministrar en 1989 porque las organizaciones aún no habían terminado de tramitar las solicitudes recibidas en relación con esa prestación.

##### Deliberaciones de la Comisión

150. La Comisión examinó la propuesta de revisión del sistema de asignación de puntos y tomó nota de la repercusión mínima que tenía en las prestaciones existentes.

151. En cuanto a las propuestas relativas al reembolso de los gastos de exámenes médicos de familiares de funcionarios reconocidos como personas a cargo, la Comisión dijo que consideraba que el porcentaje recomendado constituía un nivel de reembolso más significativo, si bien no dejaba de recordarse que la responsabilidad de las organizaciones en lo que se refería a sufragar los gastos de los exámenes médicos de familiares a cargo era menor que la que tenían en el caso de los funcionarios.

152. La Comisión recordó que los criterios para determinar el derecho a viajes adicionales en relación con el subsidio de educación se habían establecido en su 12º período de sesiones y habían sido aprobados por la Asamblea General en su trigésimo quinto período de sesiones. La Comisión examinó esos criterios y señaló que las organizaciones los utilizaban también para evaluar la situación en materia de establecimientos de enseñanza en los lugares de destino sobre el terreno a los fines de determinar el derecho al reembolso adicional por concepto de gastos de internado. La Comisión tomó nota de que las organizaciones aún no estaban en condiciones de informar acerca del número de casos y los costos conexos, pero añadió que consideraba que podrían proporcionar esa información a fines de octubre de 1988, antes de que la Quinta Comisión de la Asamblea General examinara el informe anual de la Comisión, a fin de que pudiera incluirse en una adición.

## Capítulo XV

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

#### Política de contratación: progresos realizados en la adopción de medidas especiales para la contratación de mujeres

##### Opiniones de las organizaciones

153. El Presidente del CCCA declaró que probablemente habían quedado atrás los tiempos en que se formulaban recomendaciones en gran escala para su aplicación por las organizaciones, y que ya no resultaba apropiado controlar la aplicación de esa clase de recomendaciones por medio de un cuestionario. La mayoría de las organizaciones se había comprometido a mejorar la situación de la mujer y a aumentar el número de funcionarias en sus secretarías. Prácticamente todas las organizaciones informaban de algún progreso; la secretaria de la CAPI debería estudiar con mayor atención lo que estaba sucediendo efectivamente. En los documentos futuros que se presentaran respecto de ese tema deberían destacarse los casos de iniciativas fructíferas de las organizaciones. Por ejemplo, podría resultar interesante hacer un análisis de la función de la mujer en los comités de selección. Si la Comisión consideraba necesario hacer observaciones sobre la lentitud de los progresos logrados, debía remitirlas a los jefes ejecutivos de las organizaciones respectivas y no a los órganos rectores. Al CCCA le resultaba difícil aceptar las recomendaciones de la secretaria respecto del establecimiento de centros de coordinación, pero estaba dispuesto a reafirmar la importancia del compromiso a los más altos niveles respecto del empleo y el ascenso de mujeres. El CCCA podía aceptar la recomendación relativa a los contactos con los servicios nacionales de contratación, pero sólo en el caso de las organizaciones que ya hubieran establecido esa clase de contactos; la recomendación sobre la modificación de los formularios de antecedentes personales ya había recibido el respaldo del CCCA. En lo tocante a la recomendación de que se revocaran las normas de los reglamentos del personal que prohibieran el empleo de cónyuges de funcionarios para ocupar puestos de plantilla, el CCCA dijo que no consideraba adecuado que se pidiera a las organizaciones que revocaran normas que se habían concebido con otros fines concretos. Tampoco podía aceptar la sugerencia de la secretaria de la CAPI de que se realizaran cursos interinstitucionales especiales sobre los medios de promover cambios de actitud. El CCCA ya había indicado que sería más útil que esos cursos se incorporaran en otras actividades de capacitación.

##### Deliberaciones de la Comisión

154. Los miembros de la Comisión dijeron que entendían las dificultades con que tropezaban muchas de las organizaciones como resultado de las medidas de reducción de gastos, pero no pudieron menos que expresar desaliento ante la falta de progresos en cuanto al mejoramiento de la situación de la mujer desde la presentación a la Comisión, en 1986, del informe completo más reciente. A la Comisión le había llamado particularmente la atención la ausencia de mujeres en la categoría P-5 y categorías superiores, tanto en las organizaciones como en la propia secretaria de la CAPI. Se señaló que la gestión de personal era una esfera en que no faltaban mujeres y que su ausencia en foros como el CCCA resultaba difícil de aceptar, particularmente si se tenían en cuenta las observaciones de los representantes de las organizaciones que se habían referido a las dificultades especiales con que tropezaban para contratar a personal en esferas de trabajo en que había pocas mujeres empleadas.

155. Un miembro de la Comisión dijo que lamentaba que se hubiera eliminado la Oficina del Coordinador del Mejoramiento de la Situación de la Mujer en la Secretaría de las Naciones Unidas. A continuación se intercambiaron opiniones sobre los esfuerzos especiales, si es que los había habido, desplegados en la secretaría de la CAPI para encontrar candidatas para llenar las vacantes que se habían producido recientemente en categorías altas. Los miembros de la Comisión pensaban que tal vez fuera necesario volver a evaluar los requisitos en cuanto a calificaciones que figuraban en los anuncios de vacantes para determinar si la definición no era demasiado restrictiva.

156. Con respecto a la recomendación relativa a la contratación de cónyuges de funcionarios, un miembro señaló que la contratación de cónyuges no era aconsejable y podía crear problemas, en particular en las organizaciones más pequeñas; sin embargo, no se oponía a que se siguiese empleando a un funcionario que hubiera contraído matrimonio con otro funcionario.

## Capítulo XVI

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 17 DE SU ESTATUTO

#### Aplicación de las recomendaciones y decisiones de la Comisión

##### Opiniones de las organizaciones y de los representantes del personal

157. El Presidente del CCCA dijo que el hecho de que algunas organizaciones no hubieran podido aplicar temporalmente las recomendaciones y decisiones de la Comisión obedecía a situaciones de crisis financiera. Los organismos habían hecho todo lo posible por cumplir plenamente con las recomendaciones y decisiones de la CAPI, pese a sus dificultades financieras, pero en algunos casos se habían visto obligados a recurrir a medidas especiales. Gran parte de la información sobre las categorías vinculadas no se refería a esas categorías como tales sino a la práctica de contratar personal inicialmente en una categoría inferior a la que correspondía al puesto. Ello se hacía cuando las calificaciones o la experiencia del candidato no eran suficientes para concederle desde un comienzo la categoría asignada al puesto.
158. En el 27° período de sesiones, el representante de la ONUDI había informado a la Comisión de que la organización había aplicado todas las recomendaciones que la Comisión había formulado en su período de sesiones de julio de 1987 en materia de sueldos y prestaciones del personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos de Viena, salvo la relativa a la nueva escala de sueldos del personal del cuadro de servicios generales a partir del 1° de marzo de 1987. La cuestión había sido objeto de examen y consultas constantes entre Estados miembros, representantes del personal de la ONUDI y el Director General. El 22 de febrero de 1988 se había llegado a un acuerdo con los representantes del personal, en el cual se preveía la aplicación, a partir del 1° de abril de 1988, de nuevas escalas de sueldos, incluido el ajuste provisional pagadero en marzo de 1988. De esa manera, las escalas de sueldos del personal de la ONUDI estarían en consonancia con las de los demás organismos con sede en Viena.
159. La Presidenta de la FICSA señaló que las severas críticas que la secretaría de la CAPI había hecho a la OMPI por haber aplicado la cláusula 3.1 bis del Estatuto del Personal, relativa a la protección de la paga líquida, era una nueva prueba de la tendencia de la secretaría a atacar a las organizaciones más pequeñas mucho más duramente que a las grandes por no aplicar las decisiones de la CAPI. Sólo después de haber llamado a huelga había logrado el personal que la administración de la ONUDI se aviniera a aplicar las recomendaciones de la Comisión sobre el estudio de sueldos del cuadro de servicios generales. Todo el personal del sistema de las Naciones Unidas en Viena sostenía que las recomendaciones de la CAPI debían aplicarse de acuerdo con la práctica normal. La oradora pidió a la Comisión que adoptara una posición firme en relación con la demora de siete meses en la aplicación de los resultados del estudio sobre el cuadro de servicios generales de Viena, que obedecía íntegramente a la crisis financiera y política de las organizaciones.
160. El CCSAIP hizo un firme llamamiento a las organizaciones para que aplicaran las decisiones de la Comisión en forma equitativa y a su debido tiempo. Como resultado de la demora en la aplicación de las decisiones, los funcionarios de las organizaciones percibían distintas prestaciones y remuneración por el mismo trabajo. El CCSAIP consideraba que la situación causaba innecesaria preocupación

entre el personal. El CCSAIP deploraba que las Naciones Unidas no hubieran aplicado el escalón por antigüedad que la CAPI había examinado anteriormente, y apoyaba la vinculación de las categorías P-3, P-4 y P-5 con objeto de atraer personal del exterior con la competencia necesaria y asegurarle perspectivas de carrera.

#### Deliberaciones de la Comisión

161. La Comisión no estaba de acuerdo con la afirmación de la FICSA de que la secretaría tendía a atacar a las organizaciones más pequeñas. La CAPI había tenido dificultades con la OMPI en lo tocante a la aplicación de algunas de sus decisiones y recomendaciones. La Comisión tomó nota de la aclaración de la ONUDI de que, si las organizaciones no hubieran estado en una difícil situación financiera, sin duda habrían aplicado en forma coordinada las recomendaciones de la Comisión sobre los sueldos del personal del cuadro de servicios generales. En respuesta a la cuestión planteada por el CCCA, se informó a la Comisión de que la secretaría solamente había indicado que una organización tenía categorías vinculadas si el funcionario permanecía durante largo tiempo en la categoría inferior antes de ser ascendido a la categoría superior sin ningún cambio de función. La Comisión tomó nota de que la OIT estaría dispuesta a reconsiderar su posición en relación con los escalones por antigüedad sobre la base de los resultados del examen amplio.

## Capítulo XVII

### MEDIDAS ADOPTADAS POR LA COMISION EN VIRTUD DEL ARTICULO 18 DE SU ESTATUTO

#### Seguridad e independencia de la administración pública internacional

##### Opiniones de las organizaciones

162. El Presidente del CCCA tomó nota de la información proporcionada por la secretaría de la CAPI en respuesta a una solicitud del CCSAIP. El CCCA apoyó la conclusión de que los procedimientos que se aplicaban en relación con los casos de arresto y detención de funcionarios funcionaban razonablemente bien.

##### Deliberaciones de la Comisión

163. La Comisión dijo que celebraba que la presión ejercida por el Secretario General de las Naciones Unidas en casos relacionados con la detención de un funcionario el año anterior hubiera tenido el efecto deseado. Sin embargo, observó con preocupación que, a pesar de que en el Manual de Seguridad de las Naciones Unidas se habían establecido procedimientos para obtener acceso a los funcionarios arrestados, en varias ocasiones las autoridades competentes no habían autorizado el acceso en el momento deseado.

##### Notas

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

2/ GATT y FIDA.

3/ Documentos Oficiales de la Asamblea General, cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1), anexo I.

4/ Ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30 y Corr.1), párrs. 165 y 166.

5/ Ibid., cuadragésimo primer período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/41/30 y Corr.1 y 2), párrs. 125 y 126, e ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30 y Corr.1), párrs. 170 a 173.

6/ Esta solicitud fue formulada por la Comisión en su período de sesiones de marzo de 1988. A partir del 1° de abril de 1988, todas las organizaciones con sede en Viena estaban aplicando uniformemente las mismas escalas de sueldos para el personal del cuadro de servicios generales y cuadros conexos.

7/ Ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30 y Corr.1), párrs. 167 a 169.

8/ Ibid., cuadragésimo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/40/30 y Corr.1).

9/ Ibid., cuadragésimo segundo período de sesiones, Suplemento No. 30 (A/42/30 y Corr.1), párrs. 83 a 87.

Anexo I

COMPARACION ENTRE LA REMUNERACION NETA DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN NUEVA YORK Y LA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS EN WASHINGTON, D.C., PARA EL ESCALON I DE CADA CATEGORIA

(Octubre de 1987 a septiembre de 1988)

(Al mes de mayo de 1988)

Naciones Unidas, Nueva York	Estados Unidos, Washington, D.C.	Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C. = 100)	Coefficientes de ponderación para el cálculo de la relación de la relación global c/			
Cate- goría	Remune- ración neta a/ Categoría	Remuneración neta por categoría b/	Coefficiente de ponderación	Remunera- ción neta ponderada	Relación Naciones Unidas/ Estados Unidos (Estados Unidos, Washington, D.C. = 100)	Coefficientes de ponderación para el cálculo de la relación de la relación global c/
P-1/1	25 072	GS 9/1 19 797	100	19 797	126,6	2,8
P-2/1	31 614	GS 11/1 23 742 GS 12/1 27 974	62 38	25 350	124,7	13,5
P-3/1	38 055	GS 12/1 27 974 GS 13/1 33 058	45 55	30 770	123,7	23,1
P-4/1	45 416	GS 13/1 33 058 GS 14/1 38 161	33 67	36 477	124,5	28,6
P-5/1	54 554	GS 15/1 43 728 SES 2 55 208 SES 4 58 695	92 8	44 838	121,7	21,5
D-1/1	60 032	GS 16/1 50 340 SES 1 53 147 SES 4 58 695 SES 5 60 169	6 13 75 6	57 561	104,3	7,8
D-2/1	67 577	GS 17/1 d/ 55 347 GS 18/1 d/ 55 347 SES 4 58 695 SES 5 60 169 SES 6 61 573	7 9 50 29 5	58 730	115,1	2,7

Relación media ponderada antes del ajuste por diferencias entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington: 122,0

Relación entre el costo de la vida en Nueva York y el costo de la vida en Washington: 108,1

Relación media ponderada, ajustada para tener en cuenta el costo de la vida: 112,9 (margen)

a/ Incluye ocho meses de ajuste por lugar de destino en la clase 7/+2 (multiplicador 43) y cuatro meses en la clase 8 (multiplicador 48).

b/ Basada en las escalas de sueldos publicadas que entraron en vigor el 1° de enero de 1987 y el 1° de enero de 1988, por períodos de tres meses y nueve meses, respectivamente (incluidas las bonificaciones y gratificaciones especiales cuando corresponde).

c/ Estos coeficientes de ponderación corresponden a los funcionarios de las organizaciones que aplican el régimen común de las Naciones Unidas en las categorías P-1 a D-2, inclusive, que prestaban servicios en la Sede y en oficinas permanentes al 31 de diciembre de 1986.

d/ Habida cuenta del límite máximo de la remuneración básica con arreglo al Cuadro General.

Anexo II

PAGOS COMPLEMENTARIOS

A. Información recibida de los Estados Miembros al 1° de julio de 1988 en respuesta a las cartas del Presidente de la CAPI de fecha 26 de mayo de 1987 y 12 de enero de 1988

Estado Miembro	Pagos complementarios	Deducciones	Préstamos reembolsables o no reembolsables
Alemania, República Federal de	Sí	No	
Arabia Saudita	No	No	
Argelia	No		
Argentina	No	No	
Australia	No	No	
Austria	Un caso (vivienda)	No	
Bahamas	No	No	No
Barbados	No		
Bélgica	No	No	No
Bhután	No	No	
Botswana	No	No	No
Brasil	No	No	
Burkina Faso	No	No	
Cabo Verde	No	No	
Canadá	Dos casos	No	
Chipre	No	Sí <u>a/</u>	
Colombia	No	No	
Comoras	No	No	
Dinamarca	No	No	Sí <u>b/</u>
Egipto	No	No	
España	No		
Estados Unidos de América	Sí <u>a/</u>	No	
Etiopía	No	No	
Fiji	No	No	No
Filipinas	No	No	No
Finlandia <u>d/</u>			
Grecia	No	No	
Guinea-Bissau	No	No	
Guyana	No	No	
Haití	No	No	
Honduras	No	No	
Hungría	No	No	
India	No	No	No
Indonesia	No	No	No
Iraq	No		
Irlanda	No	No	
Islandia	No	No	
Israel	No		
Italia	Remisión del asunto a la capital		
Jamaica	No	No	No

Estado Miembro	Pagos complementarios	Deducciones	Préstamos reembolsables o no reembolsables
Japón	Sí		
Kampuchea Democrática	No		
Liberia	No	No	
Madagascar	No	No	
Malawi e/		No	
Malta			
Marruecos	No	No	
Mauricio	No	No	
Mauritania	No	No	No
México	No	No	
Nicaragua			
Nigeria	No	No	
Noruega	No	No	
Nueva Zelanda	No	No	No
Países Bajos	No	No	No
Panamá			
Perú	No	No	
Polonia	No	No	
Portugal	No		
Qatar e/		No	
República Unida de Tanzania			
Rwanda	No	No	
San Vicente y las Granadinas	No		
Sierra Leona	No	No	No
Singapur	No	No	
Somalia			
Suecia	No	No	No
Suiza (Observador Permanente)	No	No	No
Trinidad y Tabago	No		
Turquía	No	No	No
Uganda			
	Remisión del asunto a la capital		
Venezuela	No	No	
Yugoslavia	No	No	
Zambia	No	No	

- a/ Pensiones de funcionarios públicos con licencia sin goce de sueldo.
- b/ Expertos asociados y funcionarios subalternos del cuadro orgánico.
- c/ Al regresar a la administración pública federal; se denominan "pagos de equiparación".
- d/ Presentó una declaración general, sin proporcionar información específica.
- e/ No hay funcionarios.

B. Hasta el 1° de julio de 1988 no habían respondido a las cartas del Presidente de la CAPI los siguientes países:

Afganistán, Angola, Antigua y Barbuda, Bangladesh, Belice, Benin, Birmania, Bolivia, Bulgaria, Burundi, Camerún, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Chad, Checoslovaquia, Chile, China, Djibouti, Dominica, Ecuador, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Francia, Gabón, Gambia, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Irán (República Islámica del), Islas Salomón, Jamahiriya Arabe Libia, Jordania, Kenya, Kuwait, Lesotho, Líbano, Luxemburgo, Malasia, Malí, Mongolia, Mozambique, Nepal, Níger, Omán, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Paraguay, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, República Arabe Siria, República Centroafricana, República Democrática Alemana, República Democrática Popular Lao, República Dominicana, República Socialista Soviética de Bielorrusia, República Socialista Soviética de Ucrania, Rumania, Saint Kitts y Nevis, Samoa, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Seychelles, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suriname, Swazilandia, Tailandia, Togo, Túnez, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Yemen Democrático, Zaire y Zimbabwe.

Anexo III

PAGOS COMPLEMENTARIOS

Información recibida de las organizaciones hasta el 1° de julio de 1988 en respuesta a las cartas del Presidente de la CAPI de fecha 11 de mayo y 19 de agosto de 1987

<u>Organización</u>	<u>Pagos complementarios</u>	<u>Deducciones</u>	<u>Préstamos reembolsables o no reembolsables</u>
Naciones Unidas	No hay información disponible	No hay información disponible	
UNICEF	Sí	Sí	
PNUD	No hay información disponible	No hay información disponible	
OOPS	No hay datos oficiales disponibles	No	No
OIT	No hay información disponible		
FAO	Se realizó encuesta interna pero no se obtuvo información		Sí
UNESCO	No hay datos oficiales disponibles	No existen arreglos con gobierno alguno	
OMS	Se realizó encuesta interna pero no se obtuvo información	No hay datos oficiales disponibles	Sí
OACI	No hay datos oficiales disponibles	No hay datos oficiales disponibles	No
UPU	No hay información disponible		
OMM	No hay datos oficiales disponibles	No hay datos oficiales disponibles	No
OMI	No hay información disponible	No hay información disponible	
UIT	No hay información disponible	No hay información disponible	
OMPI	No hay información disponible	No existen arreglos con gobierno alguno	
FIDA	No hay información disponible		
ONUDI	No hay datos oficiales disponibles		Sí
OIEA	No hay datos oficiales disponibles		Sí
GATT	No hay datos oficiales disponibles		
CCI/GATT	No hay información disponible	No hay información disponible	

Anexo IV

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA LOS PROFESORES DE IDIOMAS EN NUEVA YORK

(Al 1° de diciembre de 1987)

(En dólares EE.UU. por año)

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI a/
28 330	29 350	30 370	31 390	32 410	33 430	34 450	35 470	36 490	37 510	38 530

a/ Escalón por antigüedad.

Anexo V

ESCALA DE SUELDOS NETOS RECOMENDADA PARA EL CUADRO DE  
SERVICIOS GENERALES EN MONTREAL

(Al 1° de abril de 1988)

(En dólares canadienses por año)

Cate- goría	Escalón									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	12 175	12 741	13 307	13 873	14 439	15 005	15 571	16 137	16 703	17 269
2	13 295	13 913	14 531	15 149	15 767	16 385	17 003	17 621	18 239	18 857
3	14 518	15 193	15 868	16 543	17 218	17 893	18 568	19 243	19 918	20 593
4	15 854	16 591	17 328	18 065	18 802	19 539	20 276	21 013	21 750	22 487
5	17 312	18 117	18 922	19 727	20 532	21 337	22 142	22 947	23 752	24 557
6	18 905	19 784	20 663	21 542	22 421	23 300	24 179	25 058	25 937	26 816
7	20 644	21 604	22 564	23 524	24 484	25 444	26 404	27 364	28 324	29 284
8	22 544	23 592	24 640	25 688	26 736	27 784	28 832	29 880	30 928	31 976
9	24 618	25 763	26 908	28 053	29 198	30 343	31 488	32 633	33 778	34 923